

GRIPPE PANDÉMIQUE ET RELATIONS DE TRAVAIL

GUIDE PRATIQUE ET RECOMMANDATIONS

SOMMAIRE

1. TABLES DES MATIÈRES

Préparation à la pandémie

Chapitre 1 Obligations de l'employé et de l'employeur

La peur de contamination

Situation 1 : L'employé ne vient pas travailler parce qu'il a peur d'attraper la grippe.

Situation 2 : L'employeur envoie l'employé chez un client malade de la grippe pandémique. L'employé refuse parce qu'il a peur d'attraper la grippe.

Situation 3 : L'employé croit être malade et a peur de contaminer ses collègues.

Situation 4 : L'employé ne vient pas travailler, ou vient travailler en retard, parce qu'il a peur de prendre les transports publics à cause de la grippe

Les cas de maladie

Situation 5 : L'employé est malade.

Situation 6 : L'enfant de l'employé est malade.

Situation 7 : Une personne faisant ménage commun avec l'employé (conjoint, parents, etc.) est malade.

L'environnement social

Situation 8 : L'employé ne peut pas se rendre au travail parce que les transports publics ne fonctionnent plus, ou parce que les routes sont encombrées.

Situation 9 : Les autorités ferment les écoles, crèches, garde d'enfants

Situation 10 : Les autorités déclarent l'état d'urgence ou la quarantaine.

Organisation de l'entreprise

Situation 11 : L'employeur confie à l'employé de nouvelles activités ou un nouveau lieu de travail suite à une réorganisation imputable à la pandémie.

Situation 12 : L'employeur ferme l'entreprise ou une partie de l'entreprise temporairement et souhaite que l'employé prenne un congé sans solde.

Situation 13 : L'employeur souhaite annuler les congés et vacances des employés en cas de pandémie généralisée.

Situation 14 : L'employeur demande des heures supplémentaires à son employé.

Sommaire en un coup d'œil

1. Table des matières
2. De quoi s'agit-il ?
3. Préparation
4. Pendant une pandémie
 - a) Peur de la contagion
 - b) Cas de maladie
 - c) Environnement social
 - d) Organisation de l'entreprise
 - e) Quid du chômage ?
 - f) Quid de l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail ?
5. Sources
6. Annexe

Contacts

Pour tout renseignement complémentaire ou conseil personnalisé, merci de contacter :

Peter Rupp
Secrétaire

Laurence Francisoz
Titulaire du brevet d'avocat

Tel : 022 817 13 13

droit@gap-construction.ch

Quid du droit au chômage de l'employé

Situation 15 : L'employé ne peut pas se rendre au travail parce que les transports publics ne fonctionnent plus, ou parce que les routes sont encombrées.

Situation 16 : Les autorités ferment les écoles, crèches, garde d'enfants

Situation 17 : Les autorités déclarent l'état d'urgence ou la quarantaine.

Quid de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

Situation 18 : L'employeur confie à l'employé de nouvelles activités ou un nouveau lieu de travail suite à une réorganisation imputable à la pandémie.

Situation 19 : L'employeur ferme l'entreprise ou une partie de l'entreprise temporairement et souhaite que l'employé prenne un congé sans solde.

Situation 20 : L'employeur souhaite annuler les congés et vacances des employés en cas de pandémie généralisée.

Situation 21 : L'employeur demande des heures supplémentaires à son employé.

Sommaire en un coup d'œil

1. Table des matières
2. De quoi s'agit-il ?
3. Préparation
4. Pendant une pandémie
 - a) Peur de la contagion
 - b) Cas de maladie
 - c) Environnement social
 - d) Organisation de l'entreprise
 - e) Quid du chômage ?
 - f) Quid de l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail ?
5. Sources
6. Annexe

Contacts

Pour tout renseignement complémentaire ou conseil personnalisé, merci de contacter :

Peter Rupf
Secrétaire

Laurence Franciso
Titulaire du brevet d'avocat

Tel : 022 817 13 13

droit@gap-construction.ch

2. DE QUOI S'AGIT-IL ?

« **Pandémie** » (définition) : du grec « pan » = tout et « demos » = peuple, est une épidémie qui atteint un grand nombre de personnes (population) dans une zone géographique très étendue (région, pays, continent).



Ce guide pratique a pour but de renseigner sur les questions de droit du travail en relation avec l'émergence d'une grippe pandémique (Coronavirus, grippe aviaire, etc). Il donne également des recommandations pratiques pour la gestion des relations entre employeurs et employés.

3. PRÉPARATION AVANT LA GRIPPE PANDÉMIQUE

a) Obligations de l'employeur	Recommandations
Informers ses employés sur les dangers potentiels	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Afficher en entreprise ou remettre à chaque employé la fiche d'information de l'OFAS « Unis contre la grippe », à télécharger sur www.pandemia.ch ou www.sevaccinercontrelagrippe.ch
Diminuer le risque de contagion à la place de travail	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Mettre à disposition du savon et du papier pour essuyer les mains ❑ Prévoir des remplacements / suppléances pour les contrats/clients importants en cas d'absence d'employés
Informers les employés sur la date des vacances ou sur une suspension éventuelle des vacances déjà approuvées (Art. 329c, al. 2 CO)	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Si l'employeur envisage d'annuler ou limiter les vacances pendant la période à venir, il doit en informer les employés concernés le plus tôt possible
Informers les employés sur l'organisation de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Expliquer clairement aux employés leurs droits et obligations
b) Obligations de l'employé	Recommandations
Diminuer le risque de contagion à la place de travail	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Appliquer les règles d'hygiène de base ❑ Attention : l'employé n'a aucune obligation de se faire vacciner.
Devoir de fidélité : l'employé doit collaborer à la réussite de l'entreprise (Art. 321a, al. 1 CO ; Art. 321c CO)	<ul style="list-style-type: none"> ❑ L'employé doit s'organiser pour être prêt à effectuer des heures supplémentaires si les circonstances l'exigent (p. ex. en cas d'absences de collègues) ❑ L'employé doit suivre les instructions de l'employeur, p. ex. en ce qui concerne l'hygiène ou l'organisation du travail ❑ En cas de responsabilité parentale : l'employé doit prévoir la garde des enfants en cas de maladie ou de fermeture de crèches et écoles (p. ex. par conjoint, parents, proches, etc.) ❑ L'employé doit accepter de reporter d'éventuelles vacances s'il est prévenu suffisamment tôt et s'il n'encourt pas de frais

4. PENDANT UNE PANDÉMIE

A) Peur de la contagion

Situation 1 :

L'employé ne vient pas travailler parce qu'il a peur d'attraper la grippe

Obligations / recommandations 1

- ❑ La peur n'est pas une raison valable pour ne pas travailler. Il s'agit donc d'un refus de travail infondé.
- ❑ L'employeur ne doit pas payer les heures ainsi chômées.
- ❑ L'employeur doit avertir l'employé qu'il le licenciera avec effet immédiat s'il persiste dans son refus, de préférence par courrier recommandé, sinon : par téléphone, devant témoins (sur haut-parleur) qui signent ensuite un PV relatant le contenu de la conversation. Ce PV sera ensuite adressé à l'employé par courrier recommandé.
- ❑ Une fois l'employé averti des conséquences du refus de travail, l'employeur peut le licencier avec effet immédiat pour de justes motifs si l'employé persiste dans son refus ou constater l'abandon de poste (Art. 337 et ss CO)
- ❑ L'employeur peut également réclamer un dédommagement (retenir un quart du salaire mensuel). La CCT du Second Œuvre Romand permet en outre de ne pas verser le 13^{ème} salaire en cas de licenciement pour justes motifs (Art. 19, al. 5 let. c CCT SOR).

Situation 2 :

L'employeur envoie l'employé chez un client malade de la grippe pandémique. L'employé refuse parce qu'il a peur d'attraper la grippe.

Obligations / recommandations 2

- ❑ L'employé a raison en vertu de l'Art. 328 CO et de l'Art. 6 LTr.
- ❑ Le salaire doit être versé.
- ❑ L'employé n'a néanmoins pas le droit de retourner à la maison, mais doit continuer à travailler en entreprise.

Situation 3 :

L'employé croit être malade et a peur de contaminer ses collègues.

Obligations / recommandations 3

- ❑ L'employé doit se rendre chez le médecin pour établir un diagnostic
- ❑ Si l'employé est vraiment malade, alors l'employeur lui doit le salaire après le délai de carence (voir ci-dessous, situation 5).
- ❑ Si l'employé reste à la maison parce qu'il croit avoir les symptômes, mais que la visite chez le médecin prouve qu'il est capable de travailler, alors le salaire pour les heures/jours passés n'est pas dû.

Situation 4 :

L'employé ne vient pas travailler, ou vient travailler en retard, parce qu'il a peur de prendre les transports publics à cause de la grippe.

Obligations / recommandations 4

- ❑ La peur n'est pas une raison valable pour ne pas travailler. Voir recommandations 1.
- ❑ En cas de retard seulement, l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire pour les heures non travaillées. En effet, il incombe à l'employé de prendre les mesures nécessaires pour se trouver à son lieu de travail à l'heure convenue.
- ❑ Voir aussi recommandations 8.

B) Cas de maladie

Situation 5 :

L'employé est malade.

Obligations / recommandations 5

- ❑ Le salaire est dû après le délai de carence, mais au plus tard dès le 3^{ème} jour (Art. 324a CO)
- ❑ L'employeur a le droit d'exiger un certificat médical d'incapacité dès le 1^{er} jour. Il peut bien sûr se contenter d'un certificat dès le 3^{ème} jour, ou d'un renseignement téléphonique
- ❑ La durée du paiement du salaire dépend
 - pour le personnel d'exploitation : de la Convention collective applicable ;
 - pour le personnel administratif : de la police d'assurance d'indemnités en cas de perte de gain APG ;
 - à défaut de CCT applicable et d'assurance APG conclue, l'échelle bernoise s'applique (paiement du salaire en fonction de l'ancienneté).

Situation 6 :

L'enfant de l'employé est malade.

Obligations / recommandations 6

- ❑ L'employeur doit accorder un congé payé d'au maximum trois jours par cas de maladie pour la garde de l'enfant (Art. 324a CO, Art. 36, al. 3 LTr) ainsi qu'en cas d'hospitalisation de l'enfant.
- ❑ L'employé est en droit de demander un congé non payé au-delà de ces trois jours payés.
- ❑ L'employé doit présenter un certificat de maladie de l'enfant. Sans certificat, pas de congé payé.
- ❑ Il n'existe pas de droit automatique à 3 jours de congé. L'employé dispose de ce délai maximal pour trouver une solution de garde pour l'enfant.
- ❑ En cas d'hospitalisation ou de maladie grave, l'employeur doit garder à l'esprit qu'il lui incombe l'obligation de protection de la personnalité du travailleur, qui pourrait justifier, toujours dans des circonstances extraordinaires et exceptionnelles, l'octroi d'un congé payé plus long que trois jours.

Situation 7 :

Une personne faisant ménage commun avec l'employé (conjoint, parents, etc.) est malade.

Obligations / recommandations 7

- ❑ La LTr prévoit le « congé de garde de malade » que pour les parents en cas de maladie d'un enfant. Néanmoins, le devoir général d'assistance à la famille implique, à notre avis, que l'employeur accorde également un congé payé d'au maximum trois jours par cas de maladie pour une personne, faisant ménage commun avec l'employé (en particulier s'il s'agit de l'époux ou partenaire PACS).
- ❑ Les recommandations 6 s'appliquent dans ce cas également.

C) Environnement social

Situation 8 :

L'employé ne peut pas se rendre au travail parce que les transports publics ne fonctionnent plus, ou parce que les routes sont encombrées.

Obligations / recommandations 8

- ❑ Il incombe à l'employé de prendre les mesures nécessaires pour se trouver à son lieu de travail à l'heure convenue. Le salaire n'est donc pas dû pour les absences.
- ❑ Si le travail peut être exécuté à la maison, et si l'employeur y consent, le droit au salaire subsiste.
- ❑ L'employeur peut, dans des cas extrêmes et en suivant la procédure selon recommandation 1, licencier l'employé avec effet immédiat. Nous conseillons néanmoins la prudence à ce sujet.

Situation 9 :

Les autorités ferment les écoles, crèches, garde d'enfants, etc.

Obligations / recommandations 9

- ❑ Par analogie, les recommandations 6 s'appliquent.

Situation 10 :

Les autorités déclarent l'état d'urgence ou la quarantaine.

Obligations / recommandations 10

- ❑ Dans ce cas extrême, les autorités régleront par voie décrétole les questions de congé, salaire, etc. Probablement, le salaire restera dû.

D) Organisation de l'entreprise

Situation 11 :

L'employeur confie à l'employé de nouvelles activités ou un nouveau lieu de travail suite à une réorganisation imputable à la pandémie.

Obligations / recommandations 11

- ❑ Au nom du devoir de fidélité de l'employé (Art. 321a CO), l'employeur peut exiger de la part de l'employé une grande flexibilité si les circonstances le demandent. En cas de pandémie générale, ou si une partie importante du personnel est absente, l'employeur a donc le droit de confier de nouvelles tâches à l'employé ou de lui assigner un nouveau lieu de travail.
- ❑ Si l'employé refuse, l'employeur peut le licencier pour de justes motifs, en suivant la procédure selon recommandations 1.

Situation 12 :

L'employeur ferme l'entreprise ou une partie de l'entreprise temporairement et souhaite que l'employé prenne un congé sans solde.

Obligations / recommandations 12

- ❑ Le salaire reste dû à l'employé, car l'absence ne lui est pas imputable (Art. 324a CO).
- ❑ L'employeur ne peut pas obliger l'employé à prendre un congé sans solde.
- ❑ Si l'employeur ferme définitivement l'entreprise ou une partie de l'entreprise, il doit respecter le CO et les CCT en ce qui concerne les licenciements ordinaires et/ou collectifs.

Situation 13 :

L'employeur souhaite annuler les congés et vacances des employés en cas de pandémie généralisée.

Obligations / recommandations 13

- ❑ Selon l'Art. 329c, al. 2 CO, c'est l'employeur qui fixe la date des vacances et congés, en entente avec l'employé. Dans des circonstances exceptionnelles (pandémie déclarée, absences multiples au sein de l'entreprise, etc.), l'employeur a le droit d'annuler congés et vacances.
- ❑ L'employeur doit néanmoins informer son personnel le plus tôt possible de cette annulation ou de l'éventualité d'annulations, et l'employé a le droit de faire valoir des frais d'annulation, etc.
- ❑ En cas de refus infondé de la part de l'employé, ce dernier peut être licencié avec effet immédiat pour de justes motifs en suivant les recommandations 1. Toutefois, nous recommandons la plus grande prudence dans ces cas.

Situation 14 :

L'employeur demande des heures supplémentaires à son employé

Obligations / recommandations 14

- ❑ Selon l'Art. 321c CO, l'employé est tenu d'effectuer des heures supplémentaires si les circonstances l'exigent.
- ❑ Ces heures ne peuvent pas être compensées par du temps libre, à moins que l'employé donne son accord explicite et par écrit.
- ❑ En cas de refus infondé de la part de l'employé d'accomplir des heures supplémentaires, ce dernier peut être licencié avec effet immédiat pour de justes motifs en suivant les recommandations 1. Toutefois, nous recommandons la plus grande prudence dans ces cas. PS : raisons fondées seraient la garde régulière des enfants, des engagements importants et pris de longue date (un simple dîner entre amis ne suffira pas).

E) Quid du droit au chômage de l'employé ?

Situation 15 :

L'employé a donné son congé par crainte d'être contaminé. Peut-il toucher l'indemnité chômage ?

Obligations / recommandations 15

- ❑ Oui, dans la mesure où il est à nouveau disposé et à même d'occuper un emploi. Toutefois, il sera sanctionné si le risque n'était pas avéré.

Situation 16 :

L'employeur a licencié un employé qui est resté à la maison par crainte d'être contaminé. Peut-il toucher l'indemnité chômage ?

Obligations / recommandations 16

- ❑ Oui, dans la mesure où il est à nouveau disposé et à même d'occuper un emploi. Il doit toutefois s'attendre à être sanctionné en cas de crainte infondée.

Situation 17 :

L'employeur a licencié un employé qui était resté à la maison pour soigner un enfant/conjoint/partenaire enregistré malade. L'employé peut-il toucher l'indemnité chômage ?

Obligations / recommandations 17

- ❑ Oui, dans la mesure où il est à nouveau disposé et à même d'occuper un emploi. Il ne sera pas sanctionné si les soins ne pouvaient pas être donnés par une tiers personne. Pour les concubins, il n'existe pas d'obligation légale de soin, donc le ou la concubin(e) sera sanctionné.

Situation 18 :

L'employeur a licencié un employé qui était resté à la maison parce l'école de l'enfant dont il a la garde est fermée. L'employé peut-il toucher l'indemnité chômage ?

Obligations / recommandations 18

- ❑ Oui, dans la mesure où il est à nouveau disposé et à même d'occuper un emploi. En principe, l'assuré ne doit pas s'attendre à être sanctionné si la garde de l'enfant ne pouvait pas être confiée à un tiers.

F) Quid de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ?

Situation 19 :

En cas de mesures décrétées par les autorités (restrictions des transports publics, fermetures des établissements scolaires, pénurie de marchandises, impossibilité de livraison, fermeture de l'entreprise, etc), l'employeur peut-il demander la RHT pour ces travailleurs ?

Obligations / recommandations 19

- ❑ Oui, car les mesures ont été prises par des autorités et sont indépendantes de la volonté de l'employeur. Se référer aux recommandations 8 à 10.

Situation 20 :

L'employeur peut-il demander la RHT pour les travailleurs contraints de rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants ou par peur de contamination ?

Obligations / recommandations 20

- ❑ Non, car la perte de travail est due à une circonstance personnelle du travailleur. C'est le travailleur lui-même qui doit assumer son empêchement de travailler.

Situation 21 :

L'employeur peut-il demander la RHT pour les travailleurs ne pouvant accomplir leur travail parce que la clientèle fait défaut suite à une interdiction de se rassembler ?

Obligations / recommandations 21

- ❑ Oui, car la perte de travail est consécutive à une mesure décrétée par les autorités.

5. SOURCES

Le guide se base sur les recommandations du seco (www.seco.admin.ch - choisir « Thèmes », « Thèmes spéciaux », « Pandémie »), celles de l'OFSP Office Fédéral de la Santé Publique (www.bag.admin.ch/influenza), sur le Code des Obligations suisse (CO) et ses ouvrages de commentaires habituels ainsi que sur les dispositifs de la Loi sur le Travail (LTr).

6. ANNEXE

Grippe saisonnière : Pour se protéger.

En observant ces mesures, vous contribuerez à votre propre protection et à celle des autres :



Vaccination.

La méthode la plus efficace pour se protéger contre la grippe est la vaccination. Elle est conseillée à toutes les personnes présentant un risque de complications élevé, ainsi qu'à celles en étroit contact avec ces dernières, que ce soit de manière privée ou professionnelle. Toutes les autres personnes qui souhaitent éviter de contracter la grippe peuvent également se faire vacciner. Vous trouverez de plus amples informations ainsi que le test vaccination grippe sur le site www.sevaccinercontrelagrippe.ch.



Lavez-vous les mains.

Lavez-vous soigneusement les mains avec de l'eau et du savon plusieurs fois par jour.



Toussez et éternuez dans un mouchoir en papier.

Placez un mouchoir en papier devant la bouche et le nez pour tousser et éternuer. Après usage, jetez le mouchoir en papier dans une poubelle et lavez-vous soigneusement les mains avec de l'eau et du savon.



Toussez et éternuez dans le creux du coude.

Si vous n'avez pas de mouchoir en papier sur vous, tousser et éternuer dans le creux du coude. Ce geste est plus hygiénique que de mettre la main devant la bouche. Si vous deviez toutefois utiliser les mains, lavez-les soigneusement avec de l'eau et du savon le plus rapidement possible.



Restez à la maison.

Si vous souffrez de symptômes grippaux, restez impérativement à la maison. Vous éviterez ainsi la propagation de la maladie. Restez à la maison jusqu'à la guérison complète de votre grippe. Attendez au moins un jour après la disparition de la fièvre avant de retourner à vos occupations habituelles.

Etat: septembre 2012



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun Svizra

Département fédéral de l'intérieur DII
Office fédéral de la santé publique OFSP

www.sevaccinercontrelagrippe.ch
Ligne Info-vaccin 0844 448 448

**SE VACCINER
CONTRE LA
GRIPPE**