

## Questions importantes concernant le coronavirus

### Comment les entreprises peuvent-elles gérer les conséquences d'une pandémie ?

#### 1 Contexte

Une pandémie, telle que celle du coronavirus qui sévit actuellement, peut avoir des répercussions considérables. De manière générale, il est recommandé à toutes les entreprises de se préparer minutieusement et suffisamment tôt au scénario d'une pandémie, en particulier lorsqu'elles se trouvent à proximité d'une frontière. Ce faisant, l'entreprise doit se poser plusieurs questions. **Les circonstances propres à chaque situation sont toutefois déterminantes. Il n'existe pas non plus de pratique juridique (établie) pour cette situation sans précédent. En outre, les autorités (Office fédéral pour la santé publique OFSP, Secrétariat d'État à l'économie SECO) mettent régulièrement à jour leurs évaluations. Toutefois, nous nous efforçons de conseiller au mieux nos entreprises-membres.**

#### 2 Maintenir l'activité de l'entreprise

Si les processus opérationnels sont très perturbés, les employeurs doivent se concentrer sur le maintien des fonctions essentielles de leur entreprise et définir auxquelles on peut renoncer temporairement. Par ailleurs, en cas d'absence du personnel, il faut définir les rôles clés et les remplacements indispensables à l'entreprise. Il convient de définir ces mesures de manière préventive dans un plan d'urgence.

En outre, il faut s'attendre à des impasses de livraison (par exemple en raison de fermetures de frontières), et des mesures appropriées doivent être prises pour un tel cas (stockage, trouver des fournisseurs de remplacement). Il convient de définir ces mesures de manière préventive dans un plan d'urgence.

#### 3 Devoir de sollicitude de l'employeur

La réduction du risque de contagion au travail est une priorité. Afin de protéger les employés, l'employeur est tenu **de prendre les mesures appropriées** dans l'environnement de travail. Il convient de noter que le coronavirus est probablement transmis par une infection par gouttelettes ou par contact, de la même manière qu'une grippe ordinaire. Pour éviter toute contagion, l'employeur doit donc attirer l'attention des employés sur les mesures d'hygiène notamment, comme par exemple se laver soigneusement les mains, tousser et éternuer dans le creux du coude, etc. Les affiches, les dépliants et les informations par courriel permettent de rappeler ces mesures aux employés.

Pour accomplir ce devoir de sollicitude, l'employeur a un droit d'instruction très important, en fonction de la situation. Il est délicat de trouver l'équilibre entre le devoir de sollicitude et le maintien de l'activité de l'entreprise. Il convient de tenir compte des adaptations et recommandations de l'OFSP

#### 4 L'employé tombe malade

L'employeur est de manière générale tenu de maintenir le versement du salaire. L'art. 324a CO et l'art. 64 CN règlent explicitement l'obligation de continuer à verser le salaire à l'employé malade. Les cas de maladie

doivent impérativement être signalés à l'assurance indemnités journalières en cas de maladie de l'entreprise.

## 5 Les collaborateurs restent chez eux par crainte de contagion

La situation est bien différente si les collaborateurs en bonne santé ne se rendent plus au travail par crainte de contagion.

L'employé a le devoir d'effectuer le travail contractuel (art. 321 CO). Il existe une exception à cette obligation lorsque le travailleur ne peut pas être tenu d'exécuter son travail pour des **causes inhérentes à sa personne**. La question se pose donc de savoir si la crainte de contagion constitue une raison suffisante pour ne pas se rendre au travail.

Si un employé ne se rend pas au travail même s'il n'y a pas de risque réel de contagion, il est mis en demeure pour violation de contrat (art. 102 ss. CO) Dans ce cas, l'employeur peut exiger de l'employé qu'il s'acquitte de son obligation de travail. L'employeur n'est **donc pas tenu, en principe, de continuer à verser le salaire**.

**Le risque de contagion doit donc être réel**, par exemple si des employés de l'entreprise sont atteints d'une maladie contagieuse. Toutefois, il revient à l'employeur de communiquer clairement s'il y a un risque de contagion manifeste. En cas d'empêchement de travailler justifié, les employés ont droit au salaire. Il convient de tenir compte des recommandations de l'OFSP (notamment en ce qui concerne les groupes à risque). Il incombe à l'employeur, après entente avec le médecin cantonal, de décider s'il y a risque de contagion ou non. En cas d'empêchement de travailler justifié, les employés ont droit au salaire.

## 6 Les collaborateurs sont contraints de rester chez eux suite à une ordonnance d'État

En revanche, si le collaborateur n'est pas lui-même malade, mais qu'il ne présente pas au travail en raison d'une ordonnance d'État (fermeture des frontières, interdiction de voyager, quarantaine, couvre-feu, etc.), le versement du salaire **n'est pas** maintenu, car le motif de l'absence n'est pas lié à la personne de l'employé. Dans une décision antérieure (Tribunal du travail ZH 2002 p. 15 s.), le Tribunal du travail de Zurich a d'ores et déjà indiqué que les interdictions de voyager en raison du risque d'épidémies n'étaient pas directement liées à la personne de l'employé, mais concernaient un grand nombre de personnes et que, par conséquent, le maintien du versement du salaire selon l'art. 324a CO n'était pas applicable. Par conséquent, le principe suivant s'applique «Sans travail, pas de salaire».

Le salaire n'est dû que si la quarantaine concerne uniquement l'employé ou ses proches. C'est le cas lorsqu'un employé est contraint par les autorités de rester chez lui ou de se rendre dans un hébergement d'urgence par soupçon de contagion.

**Remarque :** Sur la base de la recommandation actuelle de l'OFSP du 7 mars 2020, il est probable que les autorités publiques n'ordonnent, le cas échéant, la mise en quarantaine que dans des cas exceptionnels. Si une personne choisit l'auto-quarantaine parce qu'elle a été en contact (intime) avec une personne malade vivant dans le même foyer, l'employeur est obligé de continuer à verser le salaire.

## 7 Échange international d'informations concernant les travailleurs frontaliers

Dans les régions frontalières, la question se pose de savoir comment le médecin cantonal ou l'employeur est informé lorsqu'un travailleur frontalier est atteint du coronavirus. Cela permet de prendre les dispositions nécessaires pour éviter la propagation du virus.

Concernant les maladies contagieuses, le règlement sanitaire international (RSI 2005, 0.818.103) garantit que les pays concernés sont informés sur les personnes infectées. Ainsi, si un travailleur frontalier a été testé positif à son lieu de domicile, l'autorité sanitaire de son domicile en est informé. Conformément au RSI, celle-ci doit immédiatement informer l'OFSP, étant donné que le travailleur frontalier a également séjourné en Suisse. L'OFSP, à son tour, en informe le médecin cantonal compétent, qui doit prendre les mesures nécessaires, telles que la mise en quarantaine de collaborateurs.

En règle générale, l'employé malade informe également son employeur. Si tel est le cas, l'employeur informe le médecin cantonal pour que celui-ci soit au courant à partir d'un stade précoce. Toutefois, en cas d'incapacité de travailler, l'employé n'est pas tenu d'informer l'employeur de la nature de sa maladie.

## 8 Est-il possible de demander une réduction de l'horaire de travail ?

Selon le SECO, l'apparition inattendu du nouveau coronavirus ne fait pas partie du risque de l'entreprise ordinaire. Pour les questions relatives à la réduction de l'horaire du travail et à la requête concernant celle-ci, un aide-mémoire séparé (« Réduction de l'horaire du travail en lien avec le coronavirus ») est disponible sur le site Internet de la SSE.

## 9 L'activité de construction doit être interrompue en raison de l'absence de certaines personnes clés

Si certains employés occupant un poste clé tombent malades, des perturbations au sein de l'entreprise sont à craindre. En principe, l'employeur est tenu d'organiser son entreprise et de prendre les mesures nécessaires afin que l'employé dispose de toutes les machines, personnel, etc. requis pour pouvoir effectuer son travail. L'employeur peut par conséquent se voir contraint de remplacer les cadres dirigeants ou le personnel qualifié absents dont la présence est indispensable.

Si un employé ne peut effectuer son travail **pour des motifs liés à l'entreprise**, à savoir en raison de l'absence d'une personne clé, cela entraîne la demeure de l'employeur. **De manière générale, l'employeur est par conséquent tenu de maintenir le versement du salaire.** Le cas échéant, il peut tenter de confier à l'employé une activité de remplacement appropriée au lieu de renoncer à la prestation de travail en cas de demeure, ou l'employé est tenu, dans le cadre d'un accord préalable, de compenser ses heures supplémentaires (art. 26 al. 3 CN). **L'imposition d'une réduction du crédit vacances existant à court terme (moins de 3 mois) est inadmissible.**

## 10 Procédure recommandée pour éviter les pénalités contractuelles

Outre les questions liées au droit du travail, une pandémie soulève des questions relatives au contrat d'entreprise. Les dispositions pertinentes sont définies aux art. 59 et 96 ss. **la norme SIA 118**. La peine conventionnelle, par exemple, n'est pas due si l'entrepreneur a droit à une prolongation du délai (art. 98 norme SIA 118). En principe, le droit à une prolongation du délai n'existe que si la construction d'un ouvrage est retardée sans faute de l'entrepreneur et que celui-ci a indiqué le retard et la cause de ce dernier à la direction de travaux par **écrit et dans l'immédiat** (art. 96 norme SIA 118).

Des informations plus détaillées sont disponibles dans l'aide-mémoire séparé « Questions relatives au contrat d'entreprise en lien avec le coronavirus ».

**Le service juridique de la SSE reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.**  
Hotline : +41 58 360 76 76, [rechtsberatung@baumeister.ch](mailto:rechtsberatung@baumeister.ch)

Zurich, le 13.03.2020