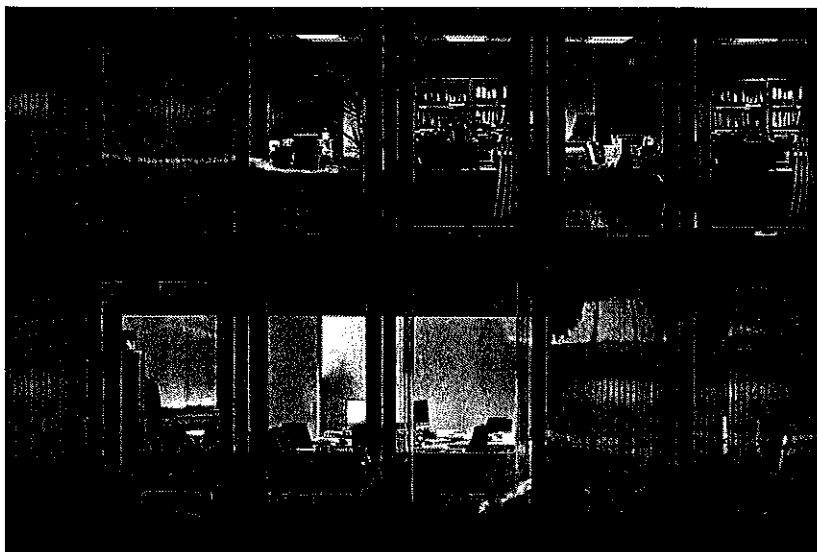


...Comment le coronavirus défie le droit du travail

Épidémie Une foule de questions se pose sur les rapports entre patrons et employés et sur le versement des salaires. Deux avocats répondent.



Pour les employés comme pour les patrons, des questions délicates vont se poser, liées notamment au versement des salaires en cas d'absence.

Image: moodboard/Corbis

Des employés en quarantaine, d'autres au chômage technique et des entreprises qui réduisent leur activité. La pandémie déploie ses effets dans le monde du travail. Pour les employés comme pour les patrons, des questions délicates vont se poser, liées notamment au versement des salaires en cas d'absence.

Olivier Dunant et Christian Bruchez, tous deux avocats et spécialistes du droit du travail, font le point sur les problèmes en matière de relation de travail. Le droit étant aussi une affaire d'interprétation des lois qui n'ont pas toujours prévu ces questions de pandémie, leur lecture est parfois divergente.

1. Un employeur peut-il interdire à ses employés de voyager à l'étranger?

Non, un employeur ne peut pas l'interdire. «En revanche, si un employé est bloqué sur place par une mesure de quarantaine et ne peut retourner à son travail, il court le risque de ne pas être payé», estime Olivier Dunant (voir point 4).

2. Un employeur peut-il forcer ses employés à voyager vers des régions à risque?

«Tant qu'aucune restriction n'a été émise par les autorités et que la possibilité d'un déplacement est prévue dans le contrat, l'employeur pourrait obliger un employé à se déplacer», relève Olivier Dunant. Il estime même qu'en cas de refus, l'employé court le risque d'un licenciement.

Une menace que nuance Christian Bruchez. «Il est difficile, au vu des incertitudes actuelles quant à l'ampleur de l'épidémie, de reprocher à un travailleur de refuser de se déplacer dans une région à risque. Sauf circonstances exceptionnelles, un licenciement serait disproportionné et abusif.»

3. Si un employé est mis en quarantaine sans être malade, reçoit-il son salaire?

La loi ne prévoit pas ce cas de figure et, faute de jurisprudence, les interprétations sont divergentes. Si la personne en quarantaine n'est pas malade, «l'employeur n'est

pas obligé de verser un salaire si on fait une lecture stricte de la loi», estime Olivier Dunant. En effet, «la loi prévoit que le salaire n'est versé que si l'incapacité de travail est due à une raison inhérente à la personne de l'employé. Or, les épidémies et les mesures prises par les gouvernements sont des facteurs externes à l'employé.»

Christian Bruchez conteste ce point de vue. «Il est vrai que si, en raison d'un événement extérieur, qui touche un nombre indéterminé de personnes, un employé est empêché de travailler, ce dernier n'a pas à être payé. C'est le cas lorsque le travailleur ne peut pas se rendre sur son lieu de travail en raison d'un train annulé ou d'une route coupée par une avalanche. En revanche, si cette avalanche a détruit sa maison, il pourra prétendre à un salaire, car cet événement externe le touche personnellement. Le travailleur mis en quarantaine est également touché personnellement par cette mesure et doit donc bénéficier de son salaire.»

Cela dit, cette question pourrait être réglée si la personne bénéficie d'un certificat médical, pour autant qu'un médecin le lui fournisse.

4. Si un employé malade est mis en quarantaine, reçoit-il son salaire?

Si la personne en quarantaine est malade, c'est simple, elle perçoit son salaire pour un temps limité.

Il en va autrement de la personne mise en quarantaine après s'être rendue dans un pays à risque que les autorités fédérales ont déconseillé de visiter. Selon Olivier Dunant, l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire. Chose que relativise Christian Bruchez. «En matière de paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler, l'existence d'une faute du travailleur doit être admise restrictivement. Tant qu'aucune restriction stricte de se rendre dans un pays n'a été émise par les autorités, il ne se justifie pas de considérer que l'employé est fautif.»

5. Un employé peut-il refuser de venir travailler par crainte d'être contaminé?

Non. Tant qu'aucune instruction n'a été donnée par les autorités, il s'agit d'un refus de travail non fondé. «Si l'employé persiste dans son refus, son employeur est en droit de le licencier», note Olivier Dunant. Une mesure excessive aux yeux de Christian Bruchez: «Face à un employé qui craint d'aller travailler, il faut privilégier le télétravail ou envisager un congé non payé.» Cela dit, la loi stipule que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé des employés.

6. Un employeur peut-il obliger un employé à travailler à domicile?

Oui, s'il est raisonnablement possible d'effectuer le travail à domicile. Si cela engage des frais, ils sont à la charge du patron.

7. Un employeur peut-il obliger un employé à rester à la maison sans travailler?

Oui, et le salaire doit être versé. Par la suite, le salarié n'est pas tenu de rattraper ces heures.

8. Un employeur peut-il obliger ses employés à prendre des vacances avec un délai très court?

Non, les vacances doivent être programmées suffisamment tôt, au moins trois mois à l'avance. Cette question s'était posée à Genève lors des manifestations du G8, lorsque des entreprises avaient dû réduire leur activité.

9. Un employeur peut-il obliger ses employés à annuler leurs vacances dans un bref délai?

En cas de nécessité, oui, répond Olivier Dunant. L'employeur est compétent pour fixer les périodes de vacances, même s'il doit tenir compte des souhaits de l'employé.

En cas d'annulation des vacances à la dernière minute, l'employeur doit compenser le préjudice causé, par exemple en remboursant des billets d'avion.

10. L'employeur doit-il verser un salaire à ses employés si son entreprise est fermée sur ordre des autorités sanitaires?

Cette question a fait l'objet d'un avis de droit de Jean-Bernard Waeber en 2009. L'avocat genevois rappelle que l'entreprise endosse le risque en cas d'interruption de son activité causée par des pannes, des retards de livraisons, mais aussi par des catastrophes naturelles ou des incendies. Et cela vaut aussi, selon l'avocat, en cas d'interruption imposée par les autorités, notamment en raison de pandémie. La doctrine, précise-t-il, est largement unie sur ce point. Dans ces cas-là, le salaire doit être versé.

À l'époque de cet avis de droit, le Secrétariat à l'économie (SECO) estimait au contraire que l'employeur n'était pas tenu de verser le salaire en cas de fermeture sur ordre de l'autorité. Il a aujourd'hui changé d'avis. Sur son site, il annonce désormais qu'en cas de fermeture sur ordre des autorités, «l'entreprise assumant les risques inhérents à l'exploitation et à l'économie, l'employé a le droit de recevoir son salaire même si cela représente une lourde charge pour l'employeur. En raison de l'obligation de fidélité, l'employé peut cependant, suivant les circonstances, être tenu de rattraper les heures de travail «manquées».

Créé: 06.03.2020, 06h49

