



La pandémie de grippe et le droit du travail

Avec la grippe A (H1N1), de nombreux travailleurs tombent malades ou sont absents de leur travail pour s'occuper de proches. Plusieurs cas de figure peuvent se présenter.

Le travailleur est lui-même atteint par le virus

En pareille situation, il est évident que l'employeur devra lui verser son salaire, du moins dans les limites de l'art. 324a du Code des obligations (CO), à savoir à 100% pendant une durée limitée (échelle bernoise), ou selon les conditions au moins équivalentes prévues dans un contrat de travail écrit, une convention collective ou un contrat-type de travail.

Le travailleur doit s'occuper de son enfant malade

En vertu de l'art. 36 al. 3 de la loi fédérale sur le travail (LTr), l'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, lui accorder un congé pour le temps nécessaire à la garde de son enfant malade, mais jusqu'à concurrence de trois jours seulement. Comme le parent concerné agit dans le cadre de son devoir d'assistance (art. 276 du Code civil), qui constitue une obligation légale, l'employeur lui doit le salaire le temps de faire en sorte que l'enfant soit placé sous bons soins et sous bonne garde.

L'école ou la crèche est fermé par les autorités

L'employeur est aussi tenu de verser le salaire durant un court laps de temps pour permettre au parent de trouver une solution de remplacement afin d'assurer la garde de l'enfant concerné.

L'entreprise est fermée par les autorités

L'employeur n'est tenu de prendre en charge le salaire d'un travailleur empêché sans sa faute d'accomplir son activité que lorsque cet empêchement est inhérent à la personne même du travailleur. En revanche, lorsque cet empêchement touche un grand nombre de travailleurs, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le salaire. Ainsi, la fermeture d'une entreprise décrétée par les autorités pour empêcher la propagation du virus n'engendre pas pour l'employeur l'obligation de verser le salaire. Néanmoins, les travailleurs pourront être mis au bénéfice d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail prévue par la législation sur l'assurance-chômage lorsque la fermeture d'une entreprise est consécutive à des mesures prises par des autorités.

L'employeur décide lui-même de fermer l'entreprise

Dans cette hypothèse, il doit payer le salaire aux travailleurs, sous peine de tomber en demeure, car il agit de son propre chef et non sur ordre des autorités.

L'employeur fait interdiction à un travailleur de se présenter à son travail

Ce cas de figure peut se présenter par exemple lorsqu'un travailleur a séjourné dans un Etat fortement touché par le virus. L'employeur doit verser le salaire pour les mêmes raisons que celles décrites dans le précédent paragraphe.

Le travailleur ne veut pas se rendre au travail

En l'absence de mesures prises par les autorités, le travailleur reste tenu d'offrir ses services. L'employeur est légitimé à considérer cette absence comme fautive et à refuser le paiement du salaire.

Quelques situations particulières

En raison de l'absence probable de nombreux travailleurs, les employeurs seront vraisemblablement contraints de prendre diverses mesures afin de faire face à une situation exceptionnelle. En voici quelques exemples :

Heures supplémentaires

Le travailleur pourra être tenu d'effectuer des heures supplémentaires, à la demande expresse de l'employeur, du moins dans la mesure où il peut raisonnablement s'en charger et que les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.

Vacances

Même en cas de pandémie, l'employeur ne peut en principe pas exiger des travailleurs qu'ils prennent leurs vacances à court terme. En revanche, l'employeur pourra, afin d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, exiger des travailleurs qu'ils renoncent à prendre leurs vacances pourtant accordées ou qu'ils interrompent celles-ci. L'employeur devra par contre prendre à sa charge d'éventuels frais d'annulation ou de retour prématuré.

Certificat médical

Contrairement à ce qu'à pu soutenir l'Office fédéral de la santé publique, la remise d'un certificat médical (comme pour toute autre maladie) reste d'actualité s'agissant de la grippe A (H1N1). Cependant, il n'est pas non plus interdit à l'employeur de faire preuve d'une certaine souplesse en l'occurrence.

Travail à domicile

En cas de pandémie, l'employeur est légitime à exiger des travailleurs, dans la mesure du possible (tâches de bureau, par exemple), qu'ils effectuent de manière temporaire tout ou une partie de leur activité à domicile. Les frais en découlant devront être pris en charge par l'employeur.

Vaccination

Tant que les autorités n'imposent pas une vaccination généralisée ou pour certaines professions réglementées, l'employeur ne peut pas exiger des travailleurs qu'ils se fassent vacciner.