

Université de Neuchâtel – Jeudi 16 avril 2020

**Séminaire en ligne
COVID-19 et le droit
Quelques réponses aux questions juridiques**

Droit du travail

Prof. Jean-Philippe Dunand
Avocat, co-directeur du CERT



Plan

- Contexte et sources juridiques
- Droit au salaire
- Vacances forcées
- Protection contre le licenciement
- Deux questions des participant-e-s

Contexte juridique

**Droit du
travail
ordinaire
CO, LTr**

**Droit
d'exception**

Droit d'exception (droit social)

- Loi sur les épidémies du 28.9.2012 (RS 818.101), art. 7 (situation extraordinaire)
- Ordonnance 2 COVID-19 du 13.3.2020 (RS 818.101.24), état au 9.4.2020
- Ordonnance sur les pertes de gain COVID-19 du 20.3.2020 (RS 830.21)
- Ordonnance COVID-19 assurance-chômage du 20.3.2020 (RS 837.033), état au 9 avril 2020

Sources pertinentes en droit du travail

- Ordonnance 2 COVID-19 du 13.3.2020 (RS 818.101.24), état au 9.4.2020
- OFSP, Rapport explicatif concernant l'ordonnance 2, état au 8 avril 2020
- OFSP, Nouveau coronavirus: recommandations pour les milieux professionnels
- SECO/OFSP, Protection de la santé au travail – coronavirus, aide-mémoire pour les employeurs, version du 25.3.2020

Droit du travail dans l'ordonnance 2

- Fermeture des établissements publics (art. 6 al. 1)
- Transport des denrées alimentaires et des biens de consommation courante, travail dominical (art. 7a)
- Mesures de prévention sur les chantiers et dans l'industrie (art. 7d)
- Suspension des dispositions relatives au temps de travail et au repos de la LTr dans les services des hôpitaux (art. 10a al. 5)
- Protection des personnes vulnérables (art. 10b et 10c): dès 65 ans et «personnes qui souffrent notamment des pathologies suivantes: hypertension artérielle, diabète, maladies cardiovasculaires, maladies respiratoires chroniques, faiblesse immunitaire due à une maladie ou à une thérapie, cancer».

Absence de prestation de travail et droit au salaire (a)

- Non respect par E. des mesures sanitaires; demeure de l'employeur (art. 324 CO) = droit au salaire
- T. refuse de travailler, sans motif légitime = pas de droit au salaire
- T. malade (coronavirus); empêchement inhérent (art. 324a CO) = droit au salaire pendant une période limitée

Absence de prestation de travail et droit au salaire (b)

- T. au service d'un établissement fermé; risque d'entreprise (art. 324 CO) = droit au salaire ou risque de la contre-prestation (art. 119 al. 2 CO) = pas de droit au salaire (mais RHT)?
- T., parent d'un enfant jusqu'à 12 ans révolus dont la garde par des tiers n'est pas assurée (et T. en quarantaine); empêchement inhérent = droit au salaire limité (art. 324a CO) ou pas de droit au salaire (art. 119 al. 2 CO)(mais APG)?
- T., personne vulnérable, art. 10c al. 3 ordonnance 2 = droit au salaire *sui generis*

Vacances forcées

- «L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise» (art. 329c al. 2 CO)
- En principe, préavis de 3 mois
- Réduction, voire suppression du délai en cas de circonstances extraordinaires et imprévisibles
- But des vacances (repos, détente, prendre de la distance, activités de son choix)
- Pas possible, en période de confinement strict

Protection contre le licenciement (a)

- Licenciement de T. pour des motifs économiques
- Licenciement d'un T. âgé et au bénéfice d'une grande ancienneté
- Licenciement en raison du refus de T. de travailler

Protection contre le licenciement (b)

- Licenciement de T. qui est malade (coronavirus) = licenciement en temps inopportun (art. 336c al. 1 let. b CO)
- Licenciement d'un T. vulnérable ou d'un T. en quarantaine; licenciement en temps inopportun (art. 336c al. 1 let. b CO) ou licenciement abusif (art. 336 CO)?
- Licenciement d'un T. au service militaire = licenciement en temps inopportun (art. 336c al. 1 let. a CO); cf. conditions d'un congé abusif (art. 336 al. 1 let. e CO)
- Licenciement d'un T. avant son entrée en service; quid du point de départ et de la durée du délai de congé?

2 questions des participant-e-s

- Peut-on prolonger le temps d'essai d'un collaborateur qui effectue du télétravail?
- Lorsque le Conseil fédéral aura levé les mesures de confinement, à quelles conditions les employeurs pourront-ils demander à leurs employés des informations sur leur état de santé?

Pour approfondir

- Geiser/Müller/Pärli, Klärung arbeitsrechtlicher Fragen im Zusammenhang mit dem Coronavirus, in: Jusletter du 23 mars 2020
- Dunand/Wyler, Quelques implications du coronavirus en droit suisse du travail, in: Newsletter DroitDuTravail.ch du 9 avril 2020

<http://www.droitdutravail.ch/campagne>

Conclusion

- **Merci pour votre attention!**
- **www.droitdutravail.ch**
- **Compte Twitter: @jp_dunand**