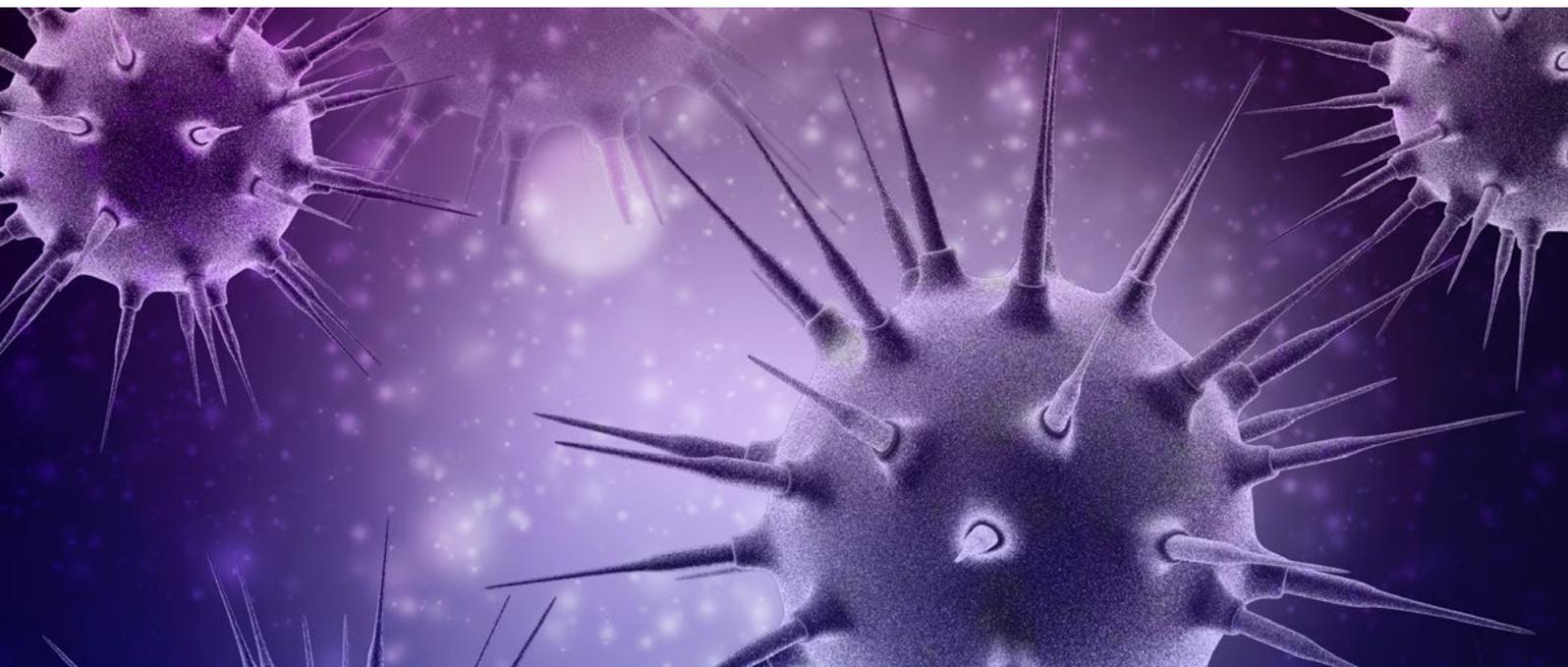


# Coronavirus et droit du travail – questions et réponses choisies



Le coronavirus continue de se propager en Suisse et au Liechtenstein et suscite de plus en plus d'incertitudes chez les employés et les employeurs. Nous vous expliquons les principales implications que le virus peut avoir en matière de droit du travail.

## 1. Est-ce qu'un employé ne peut pas se rendre au travail par peur de se contaminer?

Tant que les autorités ne statuent pas à ce sujet, un employé n'a pas le droit de rester chez soi. Le fait de ne pas se rendre au travail constitue un refus de travail infondé, qui peut entraîner un avertissement, voire un licenciement. En outre, un employé qui ne se présente pas au travail n'a pas droit au paiement de son salaire. Dans certaines circonstances, l'employeur a même droit à une indemnisation.

## 2. Est-ce que l'employé peut travailler en « home office » selon son propre gré?

L'employé a l'obligation de se rendre sur son lieu de travail et n'a pas de droit généralisé de travailler à domicile

même en cas de risque d'infection accru. Tant qu'il n'y a pas d'ordre officiel des autorités, chaque employé doit se présenter au travail. L'employé ne peut faire valoir un droit au télétravail que si le contrat de travail le stipule explicitement ou si l'employeur y consent.

## 3. Est-ce que l'employeur peut ordonner le télétravail?

En l'absence d'une clause correspondante dans le contrat de travail, l'employeur ne peut, en principe, exiger que l'employé travaille dans un autre lieu. L'employeur peut cependant prescrire le télétravail dans la mesure où ce dernier est nécessaire au maintien de l'activité de l'entreprise, si les employés ont les moyens de travailler à domicile et que cela semble acceptable pour eux.

## 4. Est-ce que l'employeur a l'obligation de payer le salaire en cas de fermeture temporaire de l'entreprise?

L'employeur est tenu de continuer de verser le salaire aux employés en cas de fermeture partielle ou totale de l'entreprise. En cas de fermeture forcée sur ordre des autorités, les employés peuvent être exceptionnellement tenus de rattraper les heures de travail perdues sans compensation supplémentaire, ceci en vertu du devoir de fidélité. Si les circonstances le permettent et que cela semble raisonnable, l'employeur peut ordonner le télétravail à ses employés. Dans la mesure où les conditions adéquates sont remplies, l'employeur peut également faire une demande d'indemnités pour réduction d'heures de travail.

**5. Est-ce que l'employeur peut obliger un employé de se rendre dans une zone à risques?**

Tant que les autorités n'imposent pas de restrictions de voyage, les employés doivent se conformer aux instructions de leur employeur. Si un employé refuse un voyage d'affaires, cela peut être considéré comme une absence injustifiée du travail.

**6. Est-ce que l'employeur peut interdire un voyage que l'employé veut entreprendre à titre privé dans une zone à risque?**

L'employeur ne peut pas interdire un voyage qui relève de la vie privée de l'employé. L'employeur est en principe tenu de lui verser le salaire à l'employé, même si ce dernier revient malade de ses vacances. L'employé n'a en principe pas droit à son salaire s'il s'absente du travail par exemple pour cause de vols ou de correspondances de train annulés ou de mise en quarantaine de l'hôtel. En outre, les jours de vacances supplémentaires peuvent être déduits du solde annuel.

**7. Quelles sont les mesures à mettre en place par l'employeur?**

En vertu de son obligation de protection de la personnalité du travailleur, l'employeur doit protéger la santé de l'employé en minimisant dans la mesure du possible les possibilités d'infection. Ceci est possible notamment en favorisant le télétravail, en réduisant le nombre de réunions et de voyages à l'étranger au strict minimum et en les remplaçant par des conférences téléphoniques ou des vidéoconférences, en interdisant les poignées de main, etc. Les mesures doivent bien sûr être proportionnées et respecter les droits personnels du travailleur. Les employeurs sont actuellement particulièrement mis à contribution afin de prendre les bonnes décisions et de mettre en place des mesures appropriées. Nous sommes volontiers à votre disposition pour répondre à toutes questions en lien avec le droit du travail.

---

## Contacts



**Olivier F. Künzler**  
Partner - Head of Legal Services  
Grant Thornton AG  
T +41 43 960 71 71  
E [olivier.kuenzler@ch.gt.com](mailto:olivier.kuenzler@ch.gt.com)

Grant Thornton AG  
Claridenstrasse 35  
P.O. Box  
CH-8027 Zurich



©2020 Grant Thornton Suisse/Liechtenstein – Tous droits réservés. « Grant Thornton » fait référence à la marque sous laquelle les sociétés membres de Grant Thornton fournissent à leurs clients des prestations d'assurance, d'assistance, de conseil fiscal et/ou à l'une ou plus de ces sociétés, selon le contexte. Grant Thornton Suisse/Liechtenstein appartient à Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL et ses membres ne constituent pas un partenariat international, chaque entité est une société juridiquement indépendante. Les services professionnels sont délivrés par les sociétés membres, GTIL ne fournit pas de prestations aux clients. GTIL et ses entités membres ne sont pas des agents, aucune société indépendante n'est responsable des services ou activités offerts par les autres sociétés membres.