

FACTSHEET

INFORMATIONS JURIDIQUES SUR LE CORONAVIRUS (CoVID-19)

1. Question et réponses générales

En tant que travailleur, suis-je tenu de me présenter au travail si la propagation du virus se poursuit alors que je travaille à l'accueil du garage et que les visiteurs toussent devant moi toute la journée?

Il n'est pas possible d'apporter de réponse générale à cette question. Tout dépend du contexte concret de la menace sur le lieu de travail en question et, dans certaines circonstances, également de l'état de santé du collaborateur.

Je crains d'avoir contracté le coronavirus. Que dois-je faire?

D'après les directives de l'Office fédéral de la santé publique, il faut éviter l'espace public en présence de symptômes et immédiatement contacter un médecin ou un établissement de soins tel qu'un hôpital, dans un premier temps par téléphone. Des difficultés respiratoires, de la toux et de la fièvre sont considérées comme des symptômes.

Quelles mesures de protection sont à la disposition de l'employeur? Peut-il par exemple interdire les poignées de mains, laisser ses collaborateurs travailler de chez eux?

Compte tenu du droit d'injonction et du devoir de prudence, l'employeur a le droit et l'obligation de prendre les mesures de protection qui s'imposent pour protéger des collègues et des clients dans une telle situation exceptionnelle. Des mesures d'hygiène telles que l'abandon de poignées de main peuvent également être prises. Le télétravail est lui aussi permis. L'injonction de congés forcés de courte durée ou le transfert dans une station de quarantaine ne sont toutefois pas autorisés.

Vous trouverez [ici](#) des informations utiles et importantes pour votre entreprise.

En tant que collaborateur, dois-je signaler des symptômes grippaux à mon supérieur?

Il s'agit là d'un cas-limite. En principe, les collaborateurs ne sont pas tenus de divulguer leurs symptômes et leurs diagnostics. Dans des situations de pandémies aiguës, il est cependant parfaitement possible d'arguer que les collaborateurs sont obligés d'informer leur hiérarchie s'ils se rendent au travail alors qu'ils présentent des symptômes, si bien qu'ils exposent leurs collègues à des risques.

Puis-je interdire à mes collaborateurs de se rendre à des manifestations de grande envergure telles que des concerts ou des manifestations sportives?

Non, en aucun cas. Le droit d'injonction dont jouit l'employeur ne s'étend que très rarement à la vie privée et aux loisirs. Un licenciement ne serait pas non plus licite dans un tel cas.

Les entreprises peuvent-elles s'assurer contre de telles défaillances?

La plupart des assureurs proposent des assurances d'épidémies dans l'éventualité d'une quarantaine dans une entreprise. Une telle assurance protège l'entreprise contre d'éventuelles pénalités financières qui résulteraient de mesures imposées par des autorités telles que la fermeture de l'entreprise, une quarantaine ou une interdiction d'exercice de l'activité. À l'heure actuelle, souscrire une assurance pourrait se révéler plutôt délicat.

2. Questions détaillées concernant le maintien du salaire

Le salaire doit être versé dans les cas suivants (liste non exhaustive):

- L'employé contracte le coronavirus ou une autre maladie pendant ses congés, si bien qu'il est incapable de voyager.
- Pendant la prise en charge au domicile d'un enfant infecté par le coronavirus (art. 36 LTr), jusqu'à trois jours par cas de maladie.
- Le garage ferme ses portes ou renvoie le collaborateur par mesure de précaution.
- Le garage refuse de mettre en place des mesures de protection et d'appliquer des consignes d'hygiène. L'employé refuse alors de travailler.
- Les écoles et les jardins d'enfants sont fermés sur décision d'une autorité et l'enfant doit être pris en charge.
- Le garage est fermé sur ordre d'une autorité ou en raison de difficultés de livraison.

Dans les cas suivants, l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire (liste non exhaustive):

- Le collaborateur n'est pas en mesure de rentrer de vacances, car les autorités compétentes de son lieu de vacances n'autorisent personne à quitter les lieux ou parce que la frontière est bouclée (cas de force majeure).
- Le collaborateur est une personne craintive qui refuse de travailler par peur d'être contaminée (refus de travailler).
- Le collaborateur est incapable de se présenter au travail, car les transports publics fonctionnent moins bien ou sont à l'arrêt (emprunter un autre moyen de locomotion).
- Par crainte d'une infection, l'enfant est pris en charge au domicile plutôt que par un tiers.
- Toute la localité du collaborateur est placée en quarantaine et pas seulement le collaborateur lui-même.

3. Informations concernant les salons et autres manifestations (13.03.2020)

Puis-je organiser mon exposition de printemps?

L'interdiction nationale de manifestations réunissant plus de 100 personnes s'applique au moins jusqu'à la fin avril 2020, mais la Confédération peut prévoir une extension de cette échéance. En principe, les manifestations réunissant moins de 100 personnes restent possibles, à condition de prendre les mesures de protection qui s'imposent. Dans ses explications de l'Ordonnance 2, la Confédération a répondu à bon nombre de questions importantes et apporté des clarifications.

De plus, les dispositions cantonales ont été renforcées. Les entreprises devraient s'informer directement auprès des autorités cantonales compétentes.

Qui paie en cas d'annulations d'expositions de printemps ou d'autres manifestations?

La loi sur les épidémies ne prévoit aucune indemnisation pour les organisateurs qui sont frappés d'une interdiction d'organiser une manifestation. Concernant les locataires des différents stands, c'est le contrat individuel qui fait foi. De manière générale, de tels contrats sont favorables à l'organisateur et ils sont rédigés de telle sorte qu'ils excluent la plupart du temps tout risque pour l'organisateur.