

CORONAVIRUS : INFORMATIONS POUR LES FÉDÉRATIONS

Berne, le 3 mars 2020

DL/LC

Coronavirus : point de la situation

Actuellement, il s'agit en Suisse de faire en sorte que la population essaie solidairement d'empêcher autant que possible la propagation du virus. Et ce, en particulier parce que les personnes avec un système immunitaire affaibli ne peuvent pas être vaccinées et sont exposées à des risques accrus pour leur santé.

Hier matin, l'OFSP a relevé d'un cran le niveau d'alerte relatif au coronavirus (<https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov.html>).

Le présent document donne un aperçu des questions qui se posent actuellement en matière de protection de la santé et de droit du travail. Il présente également une estimation sommaire des répercussions économiques de cette crise sanitaire.

Le Secrétariat central de l'USS assume ici un rôle de coordination entre les fédérations, mais aussi entre la Confédération et les fédérations. Les personnes de contact à l'USS sont :

- Luca Cirigliano (droit du travail, protection de la santé)
- Daniel Lampart (conjuncture économique, assurance-chômage/chômage partiel)

1. Coronavirus : questions relatives à la protection de la santé

Qu'est-ce que le coronavirus?

Le coronavirus SARS CoV-2 est un virus de la famille des coronavirus. Les coronavirus sont très répandus chez l'être humain et les animaux. Ils peuvent sauter des espèces, car ils sont extrêmement variables et peuvent muter rapidement. Les coronavirus déclenche chez l'être humain des infections respiratoires bien connues (refroidissements) ainsi que le syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS), qui a déjà été à l'origine de plusieurs pandémies ces dernières années. Il faut distinguer les coronavirus des virus habituels de la grippe (influenza). Ces derniers ne sont pas des coronavirus, mais des articulavirus.

Ainsi, il s'agit dans le cas du SARS CoV-2 d'une nouvelle variante au sein de la famille connue des coronavirus. La mortalité du CoV-2 semble légèrement supérieure à celle de la grippe influenza habituelle.

Symptômes

Les symptômes les plus fréquents sont de la fièvre, de la toux et des difficultés respiratoires. Ces symptômes peuvent être plus ou moins forts. Quelques patients touchés ont également des problèmes digestifs ou aux yeux (conjonctivite). Pour la plupart des personnes touchées, la maladie est peu virulente. Mais les personnes âgées en particulier peuvent en être gravement malades. Certaines personnes n'ont aucun symptôme perceptible, ou alors ceux-ci ne sont pas plus graves que lors d'un refroidissement ordinaire.

Le vrai danger vient des complications potentielles, comme la pneumonie. Les personnes âgées ou les personnes souffrant d'autres maladies sont particulièrement à risque. D'où l'importance de faire barrage solidairement à la propagation.

Tous les médecins traitants ont l'obligation d'annoncer les cas suspects et les personnes concernées sont mises à l'isolement. C'est pourquoi une forte propagation du virus dans la population suisse est peu probable.

Comment se protéger contre le virus au sein de l'entreprise ?

Les mesures à prendre pour se protéger sont simples : se laver soigneusement les mains (pendant au moins 20 seconde avec du savon) ; tousser et éternuer dans un mouchoir ou dans le creux du coude ; jeter les mouchoirs en papiers usagés dans une poubelle fermée ; éviter les poignées de mains ; travailler à domicile lorsque c'est possible.



Recommandations de l'OFSP, à télécharger sous :

<https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/so-schuetzen-wir-uns.html>

Porter des masques de protection simples dans l'espace public ou lors de contact avec des personnes malades ne protège les personnes saines que d'une façon limitée contre une contamination. Mais cela permet tout de même de réduire le risque d'infection, car on touche alors moins souvent la bouche, le nez et les yeux avec des mains potentiellement contaminées.

Se rendre chez le médecin ou aux urgences seulement après s'être annoncé par téléphone : si des symptômes apparaissent, on ne devrait plus se rendre dans l'espace public, mais contacter immédiatement – d'abord par téléphone – un médecin ou une structure médicale (p.ex. un hôpital) qui procéderont au triage nécessaire. Ils pourront également établir des certificats d'incapacité de travail.

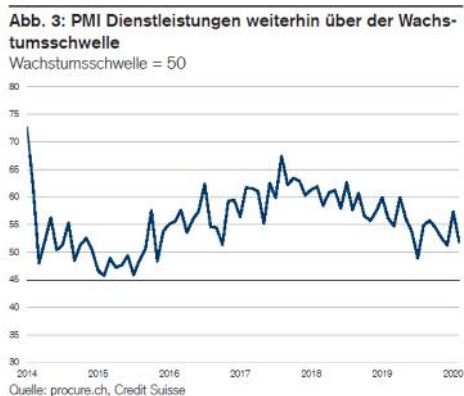
2. Questions relatives au droit du travail et au chômage partiel

L'USS a rédigé un document à l'attention des fédérations, avec les questions pertinentes dans cette situation en matière de droit du travail et de chômage partiel. Ce document se trouve en annexe.

3. Situation économique

Au plan économique, la Suisse n'est pour l'instant touchée que de manière sectorielle. Les enquêtes conjoncturelles les plus récentes (fin février/début mars) ne dressaient pas un constat inquiétant.

Le secteur des services reste au-dessus du seuil de croissance (seuil = 50)



Source : procure.ch, Credit Suisse

Les principales évolutions négatives constatées jusqu'à maintenant sont les suivantes :

- Le tourisme a vu le nombre de certains hôtes étrangers (notamment chinois) reculer. Les informations concernant la clientèle indigène ne sont pas aussi nettes : une partie des clients restent à la maison, alors qu'une autre partie passe ses vacances en Suisse au lieu de se rendre à l'étranger.
- L'annulation d'événements (sportifs ou culturels, carnivals, etc.) a entraîné des pertes de recettes.
- Le franc suisse subit une pression à la hausse.

- Dans l'industrie d'exportation, les livraisons vers la Chine reculent (demande réduite, interdictions de voyager qui empêchent l'installation de machines, etc.). Dans certains cas, il est devenu plus difficile de se procurer des produits de base et des matières premières. La plupart des entreprises disposent toutefois de stocks suffisants.

Des effets inverses sont observés dans le commerce de détail, où l'achat de provisions a entraîné une hausse du chiffre d'affaires. Logiquement, il y a également plus de travail dans le secteur de la santé (tests, renseignements, etc.).

Si la Suisse devait décider de mesures de restriction plus poussées (fermetures dans les transports publics, les écoles, les structures d'accueil pour les enfants, etc.), les effets négatifs pourraient croître rapidement. Pour les secteurs de l'industrie et du tourisme, l'évolution qui a lieu en Chine a aussi de l'importance. La chute drastique de l'industrie chinoise due à l'arrêt de la production des derniers mois est préoccupante. Si cette situation devait perdurer, ce ne sont pas seulement les livraisons vers la Chine qui diminueront : les pénuries de livraison des produits de base en Suisse augmenteraient aussi.

Caixin China General Manufacturing PMI

sa, >50 = improvement since previous month



Sources: Caixin, IHS Markit.

En matière de politique économique, l'USS exige aujourd'hui que :

- la BNS lutte activement contre l'appréciation du franc et fasse en sorte que celui-ci baisse ;
- une rencontre au sommet ait lieu entre le Conseil fédéral et les partenaires sociaux afin d'évaluer la situation et de mettre en place des mesures ;
- les cantons donnent leur aval aux demandes de chômage partiel sans trop de bureaucratie (aussi dans le secteur des services) ;
- la Confédération et les organisations faïtières apportent leur aide dans la recherche de solutions alternatives d'approvisionnement en cas de pénurie de produits de base et de matières premières.

Nous suivons la situation de près et formulerons de nouvelles propositions pour stabiliser la situation économique.

ANNEXE

CORONAVIRUS : INFORMATIONS POUR LES FÉDÉRATIONS

Berne, le 3 mars 2020

LC

Coronavirus

Réponses aux questions relatives au droit du travail et au chômage partiel

Situation juridique selon la loi sur les épidémies (LEp)

Avec la LEp et les ordonnances ad hoc, le Conseil fédéral et les autorités cantonales disposent d'un large éventail d'instruments qui leur permettent de prendre des mesures contre la propagation d'une épidémie ou d'une pandémie.¹ Ces instruments concernent essentiellement trois types de situations : les événements et manifestations, le maintien en activité des entreprises ainsi que les transports, les écoles, etc.

Toutes les mesures prises par le Conseil fédéral doivent être conformes au principe de proportionnalité.

Le 28 février 2020, le Conseil fédéral a exercé sa compétence d'édicter des ordonnances conformément à la LEp : il a mis en vigueur avec effet immédiat l'Ordonnance sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (COVID-19)².

- **Grandes manifestations publiques ou privées** : en raison de la situation actuelle et de la propagation du coronavirus, le Conseil fédéral a décidé de déclarer la situation qui prévaut actuellement en Suisse de « situation particulière » au sens de la loi sur les épidémies, et d'interdire les manifestations de plus de 1000 personnes. L'interdiction est entrée en vigueur fin février et vaut jusqu'au 15 mars au moins. Lors de manifestations de moins 1000 personnes, les autorités cantonales compétentes décideront en fonction du niveau de risque local. L'objectif de cette mesure est d'endiguer la propagation du coronavirus en Suisse.
- **Entreprises et lieux de travail** : les entreprises ne sont pas concernées par l'interdiction d'organiser un événement. Explication : on peut, et doit, y appliquer des mesures d'hygiène appropriées (voir affiche plus haut). Cette appréciation pourrait évoluer et le Conseil fédéral peut théoriquement en venir à fermer également des entreprises, sur la base de la LEp.

¹ On parle d'épidémie lorsqu'une maladie infectieuse survient à une forte occurrence, de manière limitée géographiquement et dans le temps. Une pandémie est une épidémie qui se répand dans plusieurs pays, voire plusieurs continents. Ces deux termes sont utilisés ici comme des synonymes.

² SR 818.101.24

- Transports publics, supermarchés, écoles, cinémas, universités : il n'y a pour l'instant pas de restriction pour ces endroits, même si de nombreuses personnes peuvent s'y côtoyer. Raisons invoquées : d'une part, le principe de proportionnalité ne permettrait pas de telles fermetures. D'autre part, il est vrai que beaucoup de personnes se croisent dans les gares et les aéroports, mais ces rencontres sont de courte durée. Dans un train, on reste plus longtemps à côté des mêmes personnes, mais il n'y a jamais plus de 1000 personnes dans un wagon.

Droit du contrat de travail individuel : qu'est-ce qui s'applique ?

Diverses questions se posent en matière de droit du travail, comme d'ailleurs dans tous les cas de maladie (de l'employé-e- comme de l'employeur). Lors d'une épidémie, ces questions peuvent se multiplier ou se coupler à des situations inhabituelles (fermetures d'écoles ou de crèches).

- *L'employé-e doit s'occuper d'un enfant ou d'un membre de sa famille qui est malade. A-t-il droit à son salaire ?*

L'employé-e a droit à une absence du travail de trois jours maximum par cas de maladie. Une extension est possible si – comme dans le cas d'une pandémie – des circonstances exceptionnelles le justifient. Lorsqu'en raison du risque élevé de contagion, il n'est pas possible d'organiser une aide externe pour s'occuper d'un enfant malade, l'obligation légale de prise en charge incombe aux parents. Dans ce cas de figure, le salaire doit continuer d'être versé au parent qui assure la prise en charge.

- *L'employé-e doit garder son ou ses enfants, car l'école a été fermée.*

En fonction de l'âge des enfants, les employé-e-s sont tenus par la loi de s'occuper de leurs enfants. Dans ce cas, ils ont le droit de continuer de toucher leur salaire.

- *L'employé-e ne peut se rendre au travail, car les transports publics ont cessé de circuler.*

Lorsqu'il est impossible de se rendre au lieu où le travail peut être effectué, l'employé-e est libéré de l'obligation de travailler. Dans la mesure du raisonnable, on peut exiger de l'employé-e d'utiliser un véhicule privé. Si l'on ne peut ou ne veut pas conduire, l'employeur ne sera toutefois pas tenu de verser le salaire.

- *L'entreprise ferme ou arrête son activité : le salaire doit-il être versé ?*

Lorsque l'entreprise ferme, les salaires doivent continuer d'être versés. Les employé-e-s ne devront pas rattraper les heures de travail perdues. Les fermetures d'entreprises dues à des pandémies ou des catastrophes naturelles doivent être considérées comme des risques portés entièrement par les entreprises. Le cas échéant, l'employeur peut demander des indemnités en cas de réduction d'horaire de travail (ou : indemnités de chômage partiel ; voir ci-dessous).

- *Les employé-e-s sont priés, à court terme, de travailler ailleurs.*

Si le lieu de travail est précisé dans le contrat de travail, l'employeur ne peut fixer unilatéralement un autre lieu de travail. Dans des circonstances particulières, comme une pandémie, et pour une durée limitée, l'employeur peut toutefois attendre une certaine flexibilité des employé-e-s et leur demander de travailler depuis un autre lieu (par exemple en « home

office »), lorsque l'infrastructure le permet. Si cela occasionne du temps de trajet supplémentaire, celui-ci sera compté comme temps de travail. Les autres frais éventuels seront, le cas échéant, également remboursés.

- *Le plan de travail est modifié à court terme en raison de la pandémie.*

Bien que les plans de travail doivent en principe être communiqués deux semaines à l'avance, des modifications à court terme sont envisageables si le maintien des activités de l'entreprise en dépend. Les employé-e-s qui ont des obligations de garde et d'assistance (enfants, etc.) peuvent refuser ces modifications de dernière minute si cette prise en charge ne peut plus être assurée.

- *L'employeur renvoie une personne chez elle après des vacances, parce qu'il estime que sa destination de vacances est un lieu à risque. Ou il décrète une « interdiction de voyage » pour certaines destinations (Italie, Chine, ...).*

L'employé-e peut effectivement être renvoyé chez lui, mais le droit au salaire est maintenu pendant cette période. La situation est davantage sujette à controverse lorsque la personne se rend en vacances dans une région après que l'OFSP a déclarée celle-ci zone à risque (p. ex. le Nord de l'Italie en ce moment). L'employeur pourrait alors arguer que l'employé-e est responsable de son incapacité de travail et ne pas lui verser de salaire. Le même raisonnement peut s'appliquer aux « interdictions de voyage » : théoriquement, les employeurs peuvent refuser de verser un salaire ou l'entrée dans l'entreprise en cas de maladie si le voyage a été entrepris dans une région de pandémie. Mais d'un point de vue juridique, cela semble disproportionné et ne devrait pas être accepté.

Indemnités de chômage partiel en lien avec le coronavirus

Les entreprises peuvent demander des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail (chômage partiel) liée à la pandémie de coronavirus.

Pour ces indemnités, il faut distinguer deux cas de figure : la réduction est-elle due au bouclage des villes (mesures administratives) ou à une baisse de la demande occasionnée par la peur de la contagion (raisons économiques) ?

- a) Mesures administratives (art. 32 al. 3 LACI, en lien avec art. 51 al. 1 OACI) : les indemnités peuvent dédommager les réductions d'horaire de travail qui sont imputables à des mesures administratives (p. ex. le bouclage d'une ville) ou à d'autres circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur. Ce, à condition que l'employeur concerné ne puisse pas éviter les réductions d'horaire de travail par des mesures appropriées et économiquement acceptables, ou qu'il ne puisse pas attribuer la responsabilité du dommage à un tiers.
- b) Raisons économiques (art. 32 al. 1 let. a LACI) : les indemnités peuvent dédommager les réductions d'horaire de travail dues à des facteurs d'ordre économique et qui sont inévitables. Par facteurs économiques, on entend les raisons conjoncturelles et structurelles qui entraînent une baisse de la demande ou du chiffre d'affaires.

Dans les deux cas de figure mentionnés ci-dessus, les conditions supplémentaires suivantes doivent être remplies pour que l'employeur ait droit aux indemnités :

- les rapports de travail ne sont pas résiliés (art. 31 al. 1 let. c LACI) ;

- la réduction d'horaire de travail est vraisemblablement temporaire, et
- on peut admettre qu'elle permettra de maintenir les emplois en question (art. 31 al. 1 let d LACI) ;
- les horaires de travail sont contrôlables (art. 31 al. 3 let. a LACI) ;
- la réduction est, selon la période de décompte, d'au moins 10 % de l'ensemble des heures normalement effectuées (art. 32 al. 1 let. b LACI) ;
- la réduction n'est pas due à des circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation que l'employeur doit assumer (art. 33 al. 1 let. a LACI).

NB : La référence générale au nouveau coronavirus ne suffit pas pour justifier une demande d'indemnités de chômage partiel. Les employeurs doivent toujours expliquer de manière crédible pourquoi les réductions de l'horaire de travail prévues dans leur entreprise sont effectivement imputables à la présence du coronavirus. La réduction de l'horaire de travail doit donc avoir un lien de causalité justifié avec l'existence du virus.