

Questions fréquentes en lien avec le Coronavirus

En préambule, les réponses aux questions qui se posent en lien avec le Coronavirus vont largement dépendre de la position du Seco et du Conseil fédéral dans ce cas exceptionnel de pandémie. Elles sont par conséquent susceptibles d'évoluer rapidement.

Par mesure de simplification, les termes « employé » et « employeur » sont utilisés ci-après sans distinction de sexe.

Questions :

1. Q. si l'employeur ne veut pas que son employé vienne travailler par peur de la contamination ?

L'employeur peut demander au travailleur de rester à l'écart de son lieu de travail et de se passer de ses services. L'employeur doit alors payer le salaire à 100% (art. 324 CO) comme si l'employé était venu travailler normalement. L'employeur ne peut pas lui demander de prendre des vacances ou de remplacer les heures.

Le chômage technique ne peut en principe pas être demandé par l'employeur car la perte de travail est due à une décision personnelle de l'employeur.

2. Q. si l'employé a peur de la contamination ?

L'employé qui de son propre chef, notamment par crainte d'être contaminée, refuse de se rendre à son travail se retrouve dans une situation d'absence de son propre gré, il ne peut pas prétendre au salaire. Toutefois, si l'employeur ne prend pas les mesures de protection élémentaires qui s'imposent et ne respecte pas les prescriptions d'hygiène visant à protéger son personnel, l'employé ne serait pas tenu de se rendre chez son employeur et pourrait prétendre à son salaire.

Le chômage technique ne peut pas être demandé par l'employeur pour des employés qui restent à la maison par peur d'être contaminés car la perte de travail est dû à une circonstance personnelle de l'employé. C'est à l'employé d'assumer son propre empêchement de travailler.

3. Q. si l'employeur est malade ?

Il doit payer le salaire à son employé comme s'il était venu travailler usuellement.

4. Q. si l'employé est malade ?

Les règles relatives au paiement du salaire en cas d'incapacité s'appliquent de la même manière que pour n'importe quelle autre maladie, conformément à l'art. 324a CO. Le salaire est payé à 100% pendant le temps limité par l'échelle bernoise si l'employeur n'a pas souscrit à l'assurance perte de gain en cas de maladie. Les règles habituelles relatives au certificat médical restent valables.

Si une assurance perte de gain a été conclue, l'employeur paie le salaire à son employé comme s'il était venu travailler usuellement les 30 premiers jours de maladie. Dès le 31^{ème} jour d'absence, attestée par certificat médical, c'est l'APG en cas de maladie qui intervient.

5. Q. Si l'enfant de l'employé est malade ?

Si l'enfant de l'employé est malade, le parent a droit à 3 jours de congé pour s'organiser et est payé selon les mêmes règles que la maladie.

Compte tenu de la mise en quarantaine imposée de 5 jours dans notre Canton, l'employeur doit, à notre sens, faire preuve de flexibilité jusqu'à 5 jours.

L'art. 324a CO est applicable et le salaire est ainsi dû pour un temps limité.

6. Q. si l'enfant de l'employeur est malade ?

L'employeur paie le salaire de son employé comme s'il était venu travailler usuellement et ne peut pas lui demander de prendre des vacances ou de remplacer les heures.

7. Q Qui paie si l'employé ne peut pas aller travailler car il doit garder ses enfants ?

Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour l'accomplissement d'une obligation légale (276 CC), l'employeur doit lui verser le salaire pour un temps limité en vertu de l'art. 324a CO.

ATTENTION : Ces réponses aux questions posées sont susceptibles d'évoluer et d'être adaptées en fonction des décisions qui sont prises par les autorités fédérales.