



26 juin 2021

---

## Questions les plus fréquentes dans le domaine du droit du personnel (FAQ) en lien avec le coronavirus

### 1. Qui est chargé d'ordonner des mesures particulières dans le domaine du droit du personnel, à l'instar d'un changement temporaire de fonction ou de lieu de travail?

En sa qualité d'employeur, c'est l'unité administrative qui est ici compétente, à moins que le département n'en dispose autrement (art. 2, al. 5, OPers<sup>1</sup>). Le département peut en tout temps se réattribuer sa compétence décisionnelle. Par ailleurs, le Conseil fédéral peut ordonner par voie d'arrêté des mesures de droit du personnel de plus grande ampleur, en cas d'incident majeur et significatif.

### 2. Des employés peuvent-ils être tenus pour une période déterminée d'exercer d'autres tâches que celles qui sont prévues dans leur description de poste, ou être mutés sur un autre lieu de travail?

L'employeur peut, sans modifier le contrat de travail et pour une durée de douze mois au plus, changer la fonction ou le domaine d'activité de l'employé ainsi que son lieu de travail, si ce changement est imposé par des raisons de service et peut être raisonnablement exigé (critères d'exigibilité énoncés à l'art. 104a, al. 1, OPers; art. 25, al. 3<sup>bis</sup>, OPers). Si le nouveau lieu de travail est plus éloigné du lieu de domicile de l'employé que celui inscrit dans son contrat de travail, l'employé a droit au remboursement des frais dus à l'allongement de ses trajets et aux indemnités pour repas visées à l'art. 43 O-OPers<sup>2</sup>.

Il convient de faire ici la distinction entre l'attribution d'un autre lieu de travail prévue à l'art. 25, al. 3<sup>bis</sup>, let. a, OPers, et un voyage de service ordonné par l'employeur. Les voyages de service servent à l'accomplissement temporaire de l'activité professionnelle en dehors de la place de travail; ils peuvent intervenir au lieu de travail prévu par le contrat, ou ailleurs. Un voyage de service ayant lieu en dehors du lieu de travail indiqué dans le contrat constitue en général un bref engagement d'une durée d'un à plusieurs jours, pour autant qu'une telle activité ne fasse pas partie intégrante de la fonction assumée. Les critères d'exigibilité susmentionnés n'ont pas à être remplis pendant les voyages de service. Les employés en voyage de service ont droit au remboursement de leurs frais.

### 3. L'employeur peut-il ordonner unilatéralement une mesure d'augmentation ou de réduction du temps de travail limitée dans le temps?

---

<sup>1</sup> Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers; RS 172.220.111.3)

<sup>2</sup> Ordonnance du DFF concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers; RS 172.220.111.31)

Le taux d'occupation est fixé dans le contrat de travail (art. 25, al. 2, let. e, OPers). Un changement de taux d'occupation n'est possible qu'avec le consentement de l'employé.

Le cas échéant, les possibilités offertes par l'horaire de travail mobile seront exploitées. L'employeur peut en outre ordonner des heures d'appoint ou des heures supplémentaires, si le service doit faire face à une surcharge extraordinaire de travail ou à un travail urgent (art. 65, al. 1, OPers).

#### **4. L'employeur peut-il ordonner à des employés de rester à la maison et de travailler depuis leur domicile?**

L'employeur peut en tout temps ordonner à des employés de rester à la maison et de travailler depuis leur domicile. Il est tenu de continuer à leur verser leur salaire (art. 15, al. 1, LPers<sup>3</sup>, art. 321d et 324, al. 1, CO<sup>4</sup>). Les employés malades ne travailleront à domicile que dans la mesure où leur capacité de travail le leur permet.

#### **5. L'employeur doit-il continuer à verser les salaires si ses employés ont trop peu de travail en raison de la situation particulière?**

S'il n'y a pas suffisamment de travail et que l'employé propose ses services, l'employeur se trouve en demeure. Il est alors tenu de continuer à verser le salaire (art. 324 CO). L'employé peut comptabiliser le temps pendant lequel il n'a pas travaillé en raison du manque de travail jusqu'à concurrence du temps de travail quotidien réglementaire. Il est néanmoins nécessaire de s'assurer au préalable qu'une réduction du solde horaire positif (horaire mobile, heures supplémentaires ou heures d'appoint) ne peut être envisagée. En outre, il convient de vérifier que l'employé ne peut être affecté à une autre fonction ou à un domaine d'activité différent, dans la mesure où ce changement peut raisonnablement être exigé (art. 25, al. 3<sup>bis</sup>, OPers).

#### **6. L'infrastructure technique pour le travail à domicile ne fonctionne pas de manière satisfaisante ou n'est pas disponible. Est-ce que le temps perdu pour cette raison peut être comptabilisé en tant que temps de travail?**

Si l'infrastructure disponible ne permet pas de fournir le travail prévu à domicile, l'employé doit se rendre sur son lieu de travail. Compte tenu de son devoir d'assistance et de [l'art. 25 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière](#)<sup>5</sup>, l'employeur doit prendre les mesures de protection recommandées par l'Office fédéral de la santé publique (cf. question 7).

#### **7. Dans quelles circonstances peut-on revenir travailler au bureau? Est-ce que les employés qui travaillent au bureau sont obligés de porter un masque?**

Le télétravail est recommandé. Cela signifie qu'il faut rester prudent. C'est pourquoi le retour au bureau devrait se faire de manière échelonnée. En principe, il n'est plus obligatoire de porter un masque partout au travail. Dans les bureaux, les mesures recommandées par l'OFSP en matière de distance, d'hygiène des mains et de nettoyage doivent être respectées. Si la distance ne peut être maintenue, des mesures doivent être prises conformément au principe STOP, par exemple la mise en place de séparations physiques, la séparation des équipes ou le port d'un masque facial (art. 25, al. 2, de l'ordonnance COVID-

<sup>3</sup> Loi sur le personnel de la Confédération (LPers; RS 172.220)

<sup>4</sup> Code des obligations (CO; RS 220)

<sup>5</sup> [Ordonnance du 19 juin 2020 sur les mesures destinées à lutter contre l'épidémie de COVID-19 en situation particulière \(RS 818.101.26\)](#)

19 situation particulière). C'est à l'employeur de décider où et dans quelles situations il est nécessaire de porter un masque parallèlement aux mesures prévues par le principe STOP. Compte tenu de la levée de l'obligation de porter un masque, il est très important d'aérer régulièrement les locaux.

## **8. Les employés vulnérables doivent-ils rester à leur domicile s'ils ne peuvent pas du tout ou pas complètement y effectuer leurs tâches? Dans quelles conditions peuvent-ils travailler à leur lieu de travail habituel?**

### 8.1 En principe, travail à domicile

Les employeurs permettent à leurs employés vulnérables d'effectuer leur travail depuis leur domicile. À cette fin, ils prennent les mesures organisationnelles et techniques qui s'imposent (art. 27a, al. 1, de l'ordonnance 3 COVID-19<sup>6</sup>). Par personnes vulnérables, on entend les femmes enceintes et les personnes qui ne peuvent pas se faire vacciner pour des raisons médicales et qui souffrent notamment des pathologies suivantes: hypertension artérielle, diabète, maladie cardio-vasculaire, affection chronique des voies respiratoires, faiblesse immunitaire due à une maladie ou à un traitement (art. 27a, al. 10, en relation avec l'annexe 7 de l'ordonnance 3 COVID-19). Si l'employé ne peut pas remplir ses obligations professionnelles habituelles depuis son domicile, son employeur lui attribue des tâches de substitution équivalentes qu'il peut effectuer depuis son domicile et les rétribue au même salaire (art. 27a, al. 2, de l'ordonnance 3 COVID-19).

### 8.2 Occupation sur le lieu de travail (art. 27a, al. 3, de l'ordonnance 3 COVID-19)

Si, pour des raisons d'exploitation, la présence d'employés vulnérables sur place est indispensable en tout ou partie, ces derniers peuvent exercer leur activité habituelle sur place, pour autant que les conditions suivantes soient remplies:

- a. la place de travail est aménagée de sorte que tout contact étroit avec d'autres personnes soit exclu, notamment en mettant à disposition un bureau individuel ou une zone clairement délimitée;
- b. dans les cas où un contact étroit s'avère parfois inévitable, des mesures de protection supplémentaires sont prises, selon le principe STOP (substitution, technique, organisation, personnel).

### 8.3 Travail de substitution sur le lieu de travail (art. 27a, al. 4, de l'ordonnance 3 COVID-19)

S'il n'est pas possible d'occuper les employés concernés conformément aux points 8.1 et 8.2, l'employeur leur attribue sur place des tâches de substitution équivalentes respectant les conditions énumérées au point 8.1, let. a et b, et les rétribue au même salaire.

### 8.4 Refus d'accomplir une tâche (art. 27a, al. 6, de l'ordonnance 3 COVID-19)

L'employé concerné peut refuser d'accomplir une tâche qui lui a été attribuée si l'employeur ne remplit pas les conditions visées aux points 8.1 à 8.3 ou si, pour des raisons particulières, il estime que le risque d'infection au coronavirus est trop élevé malgré les mesures prises par l'employeur. L'employeur peut exiger un certificat médical.

### 8.5 Maintien du paiement du salaire (art. 27a, al. 7, de l'ordonnance 3 COVID-19)

---

<sup>6</sup> Ordonnance 3 du 19 juin 2020 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (COVID-19) (RS 818.101.24)

S'il n'est pas possible d'occuper les employés concernés conformément aux conditions mentionnées (points 8.1 à 8.3), ou dans le cas d'un refus (point 8.4), l'employeur les dispense de leurs obligations professionnelles avec maintien du paiement de leur salaire.

#### 8.6 Procédure (art. 27a, al. 5 et 8, de l'ordonnance 3 COVID-19)

L'employeur consulte les employés concernés avant de prendre les mesures prévues. Ces derniers font valoir leur vulnérabilité moyennant une déclaration personnelle. L'employeur peut exiger un certificat médical.

### **9. L'employeur peut-il fermer des secteurs entiers? Le droit au salaire est-il maintenu, alors même que les employés ne travaillent pas?**

L'employeur a la possibilité de fermer des secteurs entiers. Les employés conservent leur droit à leur salaire, tant qu'ils lui offrent leurs services. Ce n'est que s'ils restent à la maison sans attestation médicale d'incapacité de travail et qu'ils ne travaillent pas à domicile qu'aucun salaire ne leur est dû (art. 15, al. 1, LPers, art. 321d et 324, al. 1, CO). Il est néanmoins nécessaire de s'assurer qu'une réduction du solde horaire positif (horaire mobile, heures supplémentaires ou heures d'appoint) ne peut être envisagée. En outre, il convient de vérifier que les employés ne peuvent être affectés à une autre fonction ou à un domaine d'activité différent, dans la mesure où ce changement peut raisonnablement être exigé (art. 25, al. 3<sup>bis</sup>, OPers).

### **10. Si un employé ne se présente pas à son poste de travail par peur d'être contaminé, que faut-il faire?**

En l'absence de tout danger immédiat pour leur vie et leur intégrité corporelle, les employés sont tenus de se présenter à leur poste de travail. Le travail à domicile peut constituer une solution de rechange, avec l'accord de l'employeur. Si les employés ne se rendent pas au travail sans motif justificatif, aucun salaire ne leur est dû. L'employeur peut par ailleurs adopter des mesures de droit du personnel (avertissement, procédure disciplinaire, licenciement après un avertissement ou pour justes motifs) si les absences ne devaient pas être considérées comme justifiées.

### **11. Qu'en est-il du versement du salaire, si les employés ne peuvent se rendre au travail parce que l'offre de transports publics a été réduite?**

Conformément à la pratique concernant l'art. 324a CO, qui s'applique également au personnel de la Confédération, l'employeur n'est tenu de verser le salaire que si les raisons qui empêchent l'employé de travailler sont inhérentes à sa situation personnelle. Une réduction de l'offre de transports publics concernant un cercle étendu de personnes, l'empêchement de travailler n'est pas lié à la situation personnelle de l'employé. Selon cette pratique, l'employeur n'est donc pas tenu de lui verser son salaire. Il devrait cependant autoriser le travail à domicile si l'infrastructure nécessaire est disponible et qu'aucune raison importante liée au bon fonctionnement du service ne s'y oppose. Si le travail à domicile n'est pas possible, l'employé doit utiliser son solde horaire (vacances, solde positif de l'horaire mobile, heures supplémentaires, heures d'appoint) ou éventuellement prendre un congé non payé.

### **12. Quelle est la situation juridique en cas de fermeture d'écoles et de crèches, si des employés doivent rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants?**

Les écoles et les crèches sont à nouveau ouvertes. Par conséquent, il n'est plus nécessaire de garder les enfants à la maison en raison de la situation particulière. Il n'y a donc pas de droit au maintien du paiement du salaire si les parents décident néanmoins de garder leurs

enfants à la maison. Si des employés doivent garder leurs enfants en raison de la fermeture à court terme d'une école ou d'une crèche ou dans le cas d'une quarantaine imposée aux enfants, un congé payé d'une durée maximum de trois jours leur est accordé. Après ces trois jours, l'employeur n'est pas tenu de continuer à verser le salaire. Les employés ont la possibilité de prendre un congé non payé pour les jours de garde restants et de faire une demande d'allocations pour perte de gain auprès de la Caisse fédérale de compensation ([art. 2 de l'ordonnance sur les pertes de gain COVID-19](#)<sup>7</sup>).

### **13. L'employeur peut-il ordonner à court terme la prise de vacances ou la compensation de l'horaire mobile?**

*Vacances:* l'employeur doit annoncer au moins trois mois à l'avance à quel moment des vacances pourront être prises. S'il ne respecte pas ce délai, il a besoin de l'accord des employés (art. 329c, al. 2, CO).

*Heures supplémentaires/heures d'appoint:* faute de solution consensuelle, l'employeur décide du moment de la compensation en respectant l'intérêt des employés (art. 65, al. 4, OPers).

### **14. Les employés peuvent-ils décider à brève échéance de reporter les vacances qu'ils avaient prévues pour ces prochaines semaines?**

Les employés qui ont prévu des vacances et souhaitent les reporter peuvent être autorisés à le faire en accord avec leurs supérieurs hiérarchiques, pour autant que les besoins du service le permettent. Les prescriptions de l'art. 67, al. 3, LPers demeurent applicables (obligation de prendre ses vacances pendant l'année civile en cours et possibilité de les différer à l'année suivante uniquement pour des raisons d'exploitation majeures ou en raison d'un accident ou d'une maladie).

### **15. L'employeur peut-il interdire à ses employés de se rendre en vacances dans des pays à risque? Après de tels déplacements, peut-il ordonner que les employés ne puissent se rendre à leur poste de travail, même s'il n'y a pas d'ordre officiel de mise en quarantaine? Le cas échéant, cette absence doit-elle être payée?**

L'employeur n'a en principe pas le droit d'interdire certaines destinations pour les voyages effectués à titre privé. Mais il est en son pouvoir de donner des instructions, s'il existe un risque concret et sérieux qu'à son retour de vacances, l'employé ne soit plus en mesure de remplir ses obligations contractuelles. L'employeur peut ainsi interdire à ses employés de se rendre à leur poste de travail, à leur retour de pays à haut risque, même s'il n'y a pas d'ordre officiel de mise en quarantaine conformément à l'art. 2 de l'ordonnance COVID-19 mesures dans le domaine du transport international de voyageurs<sup>8</sup>. Il devra toutefois les payer pendant leur absence forcée.

### **16. Les employés peuvent-ils être considérés comme fautifs si, malgré les instructions reçues de leur employeur, ils se rendent dans des pays à haut risque de contamination et s'ils contractent le coronavirus?**

---

<sup>7</sup> Ordonnance sur les mesures en cas de pertes de gain en lien avec le coronavirus (COVID-19); RS 830.31

<sup>8</sup> [Ordonnance du 2 juillet 2020 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus \(COVID-19\) dans le domaine du transport international de voyageurs; RS 818.101.27](#)

Pour que la faute soit avérée, il faudrait que l'employeur soit en mesure de prouver que malgré ses propres instructions, les employés se sont exposés à un danger concret et sérieux. Les employés devraient en outre s'être consciemment rendus dans des pays où le risque de contamination était extrêmement élevé. En pareil cas, il serait possible, en cas de faute grave, de réduire ou, dans des cas extrêmes, de supprimer complètement leur droit au salaire (art. 57, al. 3, OPers).

**17. Les employés rentrent de vacances. Ils se sont rendus dans un pays à risque selon la liste publiée dans l'annexe à l'ordonnance COVID-19 mesures dans le domaine du transport international de voyageurs et doivent donc se mettre en quarantaine. Continuent-ils à recevoir leur salaire pendant cette quarantaine?**

Si des employés doivent se mettre en quarantaine parce qu'ils ont passé des vacances dans un État ou une zone présentant un risque élevé d'infection au coronavirus (art. 2 de l'ordonnance COVID-19 mesures dans le domaine du transport international de voyageurs), ils sont responsables de leur absence. Selon cette pratique, l'employeur n'est pas tenu de leur verser leur salaire. Il devrait cependant autoriser le travail à domicile si l'infrastructure nécessaire est disponible et qu'aucune raison importante liée au bon fonctionnement du service ne s'y oppose. Si le travail à domicile n'est pas possible, les employés en quarantaine doivent utiliser leur solde horaire (vacances, solde positif de l'horaire mobile, heures supplémentaires, heures d'appoint) ou éventuellement prendre un congé non payé. Par contre, si le lieu de vacances est ajouté à la liste des pays à risque après le départ des employés, ces derniers ont le droit au maintien du versement de leur salaire pendant la quarantaine, même s'ils ne peuvent pas accomplir leur travail à domicile.

**18. Les employés ne peuvent pas reprendre le travail, car leur lieu de vacances a été mis en quarantaine. Continuent-ils de recevoir leur salaire pendant cette période de quarantaine?**

Conformément à la pratique concernant l'art. 324a CO, qui s'applique également au personnel de la Confédération, l'employeur n'est tenu de verser le salaire que si les raisons qui empêchent l'employé de travailler sont inhérentes à sa situation personnelle. La quarantaine concernant un lieu complet de vacances et par conséquent un cercle étendu de personnes, l'empêchement de travailler n'est pas lié à la situation personnelle de l'employé. Selon cette pratique, l'employeur n'est donc pas tenu de lui verser son salaire. Il devrait cependant autoriser le travail à domicile si l'infrastructure nécessaire est disponible et qu'aucune raison importante liée au bon fonctionnement du service ne s'y oppose. Si le travail à domicile n'est pas possible, l'employé doit utiliser son solde horaire (vacances, solde positif de l'horaire mobile, heures supplémentaires, heures d'appoint) ou éventuellement prendre un congé non payé.

**19. Durant leurs vacances, une autorité suisse impose à des employés une quarantaine qui n'est pas due à une faute de leur part. Est-il possible pour ces employés de récupérer leurs vacances s'ils ne sont pas en mesure d'effectuer leur travail à domicile?**

Conformément à la pratique actuelle concernant le CO, le repos associé aux vacances n'est plus garanti si l'employé n'est pas apte à prendre des vacances. Dans ce type de cas, on considère que les jours de vacances concernés n'ont pas été pris. En principe, une quarantaine restreint considérablement la possibilité de profiter des vacances et le repos qui y est associé, de telle manière que l'employé est normalement réputé inapte à prendre des vacances. Les vacances peuvent ainsi être rattrapées, pour autant que la quarantaine ne soit pas imputable à une faute personnelle, dure au moins trois jours et que le travail à domicile soit impossible.

**20. L'employé ne peut pas reprendre le travail car le lieu où il se trouve en voyage de service a été mis en quarantaine. Continue-t-il de recevoir son salaire et à bénéficier du remboursement de ses frais pendant cette période de quarantaine?**

La pratique pour les voyages de service n'est pas la même que pour les voyages privés en ce qui concerne l'évaluation du droit au salaire en cas d'empêchement de travailler en raison d'une mise en quarantaine. Le risque est attribué à l'employeur, même si l'employé est empêché de travailler pour des raisons qui ne sont pas inhérentes à sa situation personnelle. L'employé continue donc de recevoir son salaire et de bénéficier du remboursement de ses frais (hébergement, repas, transports, etc.). Si l'employé dispose de l'infrastructure nécessaire pour remplir ses tâches, l'employeur peut lui demander de travailler depuis son lieu de quarantaine.

**21. L'employé ne peut plus se rendre sur son lieu de travail car les autorités sanitaires cantonales l'ont mis en quarantaine après un contact avec une personne atteinte du coronavirus. Continue-t-il de recevoir son salaire pendant cette période de quarantaine?**

Conformément à la pratique concernant l'art. 324a CO, qui s'applique également au personnel de la Confédération, l'employeur n'est tenu de verser le salaire que si les raisons qui empêchent l'employé de travailler sont inhérentes à sa situation personnelle. L'employé ayant été mis personnellement en quarantaine, il a en principe droit au versement du salaire. Ce droit s'applique uniquement si l'employé n'est pas en mesure d'effectuer son travail à domicile, par exemple parce que l'infrastructure technique dont il dispose ou la nature des tâches à accomplir l'en empêchent. Il n'existe aucun droit au versement du salaire si l'employé n'effectue pas de travail à domicile alors qu'il en a la possibilité.

**22. En raison d'un contact étroit avec une personne testée positive, des employés doivent se mettre en quarantaine. Les autorités cantonales étant surchargées, elles n'ont pas donné d'ordre officiel de mise en quarantaine. Les employés continuent-ils malgré tout de recevoir leur salaire pendant cette période de quarantaine?**

Pour avoir droit au versement du salaire en raison d'un empêchement de travailler dû à une mise en quarantaine, les employés doivent en règle générale avoir reçu un ordre émanant des autorités cantonales compétentes. Si cette preuve de mise en quarantaine obligatoire ne peut pas être délivrée en raison d'une surcharge de travail des autorités cantonales, une déclaration des employés concernés peut suffire à titre exceptionnel. Il faut toutefois indiquer la raison pour laquelle la preuve de mise en quarantaine obligatoire n'a pas pu être fournie.

**23. Les employés qui sont mis en quarantaine à la suite d'une notification de l'application SwissCovid ont-ils droit au maintien du paiement de leur salaire?**

Si la quarantaine est ordonnée par l'autorité sanitaire cantonale, les employés ont droit à la poursuite du versement de leur salaire si le travail à domicile n'est pas possible (cf. question 20). Si, en revanche, les employés entrent volontairement en quarantaine et que le travail à domicile n'est pas possible, ils doivent utiliser leur solde horaire (vacances, solde positif de l'horaire mobile, heures supplémentaires, heures d'appoint) ou éventuellement prendre un congé non payé pour compenser leur période d'absence.

**24. L'autorisation des vacances peut-elle être révoquée, si ces dernières ont déjà été réservées? L'employeur est-il tenu en pareil cas de réparer le dommage causé?**

Si des circonstances urgentes ou imprévues exigent que des employés restent à leur poste de travail, l'autorisation de vacances déjà accordée pourra être révoquée. L'employeur ne devrait cependant faire valoir ce droit qu'avec beaucoup de retenue. Il est tenu de rembourser l'ensemble des coûts dus aux vacances déjà réservées, sur présentation des justificatifs (art. 329c CO).

**25. Les employés doivent-ils prendre des vacances, leur solde horaire positif ou un congé non payé s'ils restent à la maison pour soigner ou prendre en charge des proches?**

Normalement, les employés ont droit à trois jours au maximum de congé payé pour les premiers soins d'urgence et pour l'organisation des soins ultérieurs à donner à un membre de la famille ou au partenaire (art. 40, al. 3, let. c, O-OPers). Si, dans ces cas-là, les employés ne trouvent pas une autre solution pour soigner leurs proches, ils doivent être autorisés à travailler à domicile, pour autant qu'ils disposent de l'infrastructure nécessaire et qu'aucune raison importante liée au bon fonctionnement du service ne s'y oppose. S'ils ne peuvent pas travailler à domicile, ils doivent utiliser leurs vacances et soldes positifs de l'horaire mobile ou éventuellement prendre un congé non payé pour compenser la période d'absence.

**26. Qui répond du dommage subi par les employés ayant reçu des ordres de service dans des situations extraordinaires ou particulières?**

*Frais:* les frais déboursés par le personnel dans l'exercice de son activité professionnelle lui sont remboursés (art. 72 OPers, art. 41 ss, O-OPers).

*Dommage consécutif à un rappel pendant les vacances:* lors de situations extraordinaires ou particulières, l'employeur peut exiger de l'employé qu'il interrompe ses vacances. Il répond toutefois du dommage ainsi causé, selon les critères énoncés à l'art. 3 LRCF<sup>9</sup> (causalité, caractère abusif).

*Autres dommages:* l'employeur répond du dommage qu'il cause sans droit à l'employé pour autant qu'existe un lien de causalité (art. 3 LRCF).

**27. Comment se présente la situation juridique si des employés ont été en contact avec des porteurs de virus, sans qu'on sache s'ils contracteront le coronavirus. L'employeur peut-il les obliger à rester à la maison et dans ce cas, qu'en est-il du maintien du salaire?**

L'employeur peut obliger les employés à rester à la maison, au nom de son devoir d'assistance. Le cas échéant, il reste tenu de payer leur salaire (art. 321d et 324, al. 1, CO).

**28. Les employés atteints du coronavirus doivent-ils fournir un certificat médical?**

Lorsqu'une absence pour cause de maladie ou d'accident dure plus de cinq jours ouvrés, un certificat médical doit être fourni à l'autorité compétente (art. 61, al. 2, O-OPers). Les cas d'infection par le coronavirus ne font pas exception à la règle. Le Département fédéral des finances avait décidé de prolonger de 5 à 10 jours ouvrés le délai pour présenter un certificat médical en cas d'absence, en vertu de l'art. 61, al. 2<sup>bis</sup>, O-OPers. Cette mesure s'est appliquée du 11 novembre 2020 au 30 avril 2021. Le prolongement du délai était valable

---

<sup>9</sup> Loi sur la responsabilité (LRCF; RS 170.32)



même si l'absence était due à d'autres maladies. Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2021, le délai ordinaire de cinq jours ouvrés est de nouveau en vigueur.

**29. L'employeur peut-il exiger des employés infectés par le coronavirus qu'ils le lui annoncent?**

Le certificat médical ne contient pas de diagnostic, mais seulement la durée de l'incapacité de travail probable. Les employés peuvent indiquer en principe volontairement le motif de l'absence (p. ex. coronavirus). Si le fait de ne pas communiquer le motif de l'absence entraîne un risque important que d'autres employés soient infectés, la personne malade du coronavirus doit informer son employeur de l'infection en vertu de son devoir de fidélité.

**30. L'employeur doit-il verser une indemnité à ses employés pour le travail à domicile effectué durant la période du coronavirus?**

Le travail à domicile effectué durant la période du coronavirus est temporaire. C'est pourquoi les frais ne sont en principe pas dédommagés. Aucune indemnité n'est par exemple versée pour l'utilisation de l'infrastructure privée ou l'achat d'une chaise de bureau. L'employeur doit toutefois mettre à la disposition des employés les outils de travail nécessaires (p. ex. ordinateur portable, matériel de bureau).

**31. Est-ce que l'employeur doit indemniser ses employés en voyage de service pour les coûts relatifs aux masques qui doivent être portés dans les transports publics? Doit-il indemniser ses employés pour l'achat des masques nécessaires pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail?**

L'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail (art. 327a, al. 1, CO). Il doit donc prendre en charge les frais occasionnés à l'employé en voyage de service (cf. aussi art. 41 O-OPers). Les coûts relatifs à l'achat d'un masque font partie des frais nécessaires si le voyage de service est effectué en transports publics. Mais l'employeur peut aussi fournir lui-même les masques gratuitement à ses employés. En revanche, les déplacements entre le domicile et le lieu de travail et tous les coûts qui en découlent sont à la charge des employés. Ces derniers n'ont donc pas droit à une indemnité pour l'achat des masques qu'ils doivent porter pour se rendre à leur travail. L'employeur n'est quant à lui pas obligé de remettre des masques gratuitement à ses employés.

**32. L'employeur doit-il indemniser ses employés pour l'achat des masques de protection qu'ils doivent porter sur le lieu de travail en raison des dispositions de l'ordonnance COVID-19 situation particulière?**

Selon les dispositions en vigueur de la loi sur le travail et de ses dispositions d'exécution (art. 6 LTr, art. 27 OLT 3), l'employeur est tenu de protéger la santé de ses employés et doit ainsi prendre toutes les mesures nécessaires et raisonnables à cet effet. L'employeur doit donc mettre à la disposition de ses employés des équipements individuels de protection qui sont efficaces et dont le port peut être raisonnablement exigé des travailleurs. Il est par conséquent dans l'obligation de fournir gratuitement à ses employés des masques de protection ou de rembourser les frais occasionnés par l'achat de ces équipements.

**33. L'employeur peut-il exiger de ses employés qu'ils se fassent vacciner?**

En principe, personne ne doit être vacciné contre sa volonté, car cela constituerait une atteinte à l'intégrité personnelle. L'employeur peut exiger la vaccination uniquement si celle-ci permet à l'employé de continuer à exercer son activité. C'est par exemple le cas lorsque l'employé a des contacts professionnels réguliers avec des personnes vulnérables. Si

l'employé refuse, il faudra d'abord examiner si l'activité en question peut être exercée moyennant la mise en œuvre d'autres mesures. On vérifiera également si un changement de fonction ne peut pas être raisonnablement exigé de l'employé (art. 25, al. 3, OPers). Si cela n'est pas possible et que l'employé refuse toujours de se faire vacciner, le contrat de travail peut être résilié.

#### **34. Les employés doivent-ils dire à leur employeur s'ils se sont fait vacciner ou non?**

L'obligation de communiquer son statut de vaccination est soumise aux mêmes conditions que le droit de l'employeur d'exiger que ses employés se fassent vacciner (cf. question 33). Les employés peuvent fournir volontairement l'information à leur employeur. Dans ce cas, celui-ci a le droit de traiter les données uniquement si elles permettent objectivement d'atteindre un but légitime ou si elles sont nécessaires à cette fin (p. ex. établissement d'un plan de présence propre à préserver la santé des personnes vulnérables). Faire travailler le plus grand nombre de personnes possible dans un bureau n'est pas un but légitime. L'employeur doit obtenir le consentement explicite de l'employé pour traiter les données relatives au statut de vaccination de ce dernier (art. 4, al. 5, LPD<sup>10</sup>).

#### **35. Un congé payé est-il accordé pour le temps nécessaire à la vaccination contre le COVID-19?**

La réglementation en la matière est la même que pour les rendez-vous chez le médecin. Dans la mesure du possible, la vaccination doit avoir lieu pendant le temps libre ou en début ou en fin de matinée ou d'après-midi. Si elle a lieu pendant les heures de travail, un congé payé est accordé pour le temps nécessaire à la vaccination. Ce jour-là, l'employé pourra saisir au maximum le temps de travail quotidien réglementaire (temps de travail effectué et congé payé inclus). Par contre, aucun congé payé n'est accordé pour accompagner des personnes qui se font vacciner.

---

<sup>10</sup> Loi fédérale sur la protection des données (LPD; RS 235.1)