



11 mai 2020

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, OPers¹). 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^{bis}, 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-OPers².

Il convient de faire ici la distinction entre l'attribution d'un autre lieu de travail prévue à l'art. 25, al. 3^{bis}, 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?

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.

¹ Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers; RS 172.220.111.3)

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

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, LPers³, art. 321d et 324, al. 1, CO⁴). 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 extraordinaire?

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^{bis}, 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?

Sauf accord ou usage contraire, l'employeur est tenu de fournir à l'employé les instruments de travail et les matériaux dont celui-ci a besoin (art. 327, al. 1, CO). Si l'employeur ne remplit pas cette obligation, l'employé ne peut pas fournir son travail correctement bien qu'il propose sa force de travail. L'employeur se trouve alors en demeure et il est tenu de continuer à lui verser son salaire (art. 324, al. 1, CO). Vu ce qui précède, l'employé peut donc comptabiliser l'intégralité du temps de travail quotidien réglementaire s'il ne dispose pas d'une infrastructure suffisante pour travailler et qu'il subit des interruptions de son travail à cause de cela. 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. Si des problèmes techniques persistants empêchent le travail à domicile, il faut examiner la possibilité qu'un employé n'étant pas impérativement tenu d'accomplir ses obligations professionnelles à domicile en vertu de l'art. 10c, al. 1, de l'ordonnance 2 COVID-19⁵ exécute celles-ci à son lieu de travail habituel. 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^{bis}, OPers).

7. Les employés qui appartiennent au groupe des personnes vulnérables à risque 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?

³ Loi sur le personnel de la Confédération (LPers; RS 172.220)

⁴ Code des obligations (CO; RS 220)

⁵ Ordonnance 2 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (COVID-19) (RS 818.101.24)

7.1 Travail à domicile en principe

L'employeur permet aux employés vulnérables d'accomplir leurs obligations professionnelles à domicile. À cette fin, il prend les mesures organisationnelles et techniques qui s'imposent (art. 10c, al. 1, de l'ordonnance 2 COVID-19). Par personnes vulnérables, on entend les personnes de 65 ans et plus et les personnes qui souffrent notamment des pathologies suivantes: hypertension artérielle, diabète, maladies cardiovasculaires, maladies respiratoires chroniques, faiblesse immunitaire due à une maladie ou à une thérapie, cancer (art. 10b, al. 2, et annexe 6 de l'ordonnance 2 COVID-19). Si les employés ne peuvent pas remplir leurs obligations professionnelles habituelles depuis leur domicile, l'employeur leur attribue des tâches de substitution équivalentes qu'ils peuvent effectuer depuis leur domicile et les rétribue au même salaire (art 10c, al. 2, de l'ordonnance 2 COVID-19).

7.2 Travail au lieu habituel (art. 10c, al. 3, de l'ordonnance 2 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 à leur lieu de travail habituel, 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 où la distance minimale de deux mètres est respectée;
- b. dans les cas où un contact étroit s'avère parfois inévitable, des mesures de protection appropriées sont prises, selon le principe STOP (substitution, mesures techniques, mesures organisationnelles, équipement de protection individuelle).

7.3 Tâches de substitution au lieu de travail habituel (art. 10c, al. 4, de l'ordonnance 2 COVID-19)

S'il ne peut pas occuper les employés concernés conformément aux ch. 7.1 et 7.2, l'employeur leur attribue à leur lieu de travail habituel des tâches de substitution équivalentes respectant les conditions visées au ch. 7.2, let. a et b, et les rétribue au même salaire.

7.4 Refus d'accomplir une tâche (art. 10c, al. 6, de l'ordonnance 2 COVID-19)

Les employés concernés peuvent refuser d'accomplir une tâche qui leur a été attribuée si l'employeur ne remplit pas les conditions visées aux ch. 7.1 à 7.3 ou si, pour des raisons particulières, ils estiment que le risque d'infection au coronavirus est trop élevé malgré les mesures prises par l'employeur. L'employeur peut exiger un certificat médical.

7.5 Maintien du paiement du salaire (art. 10c, al. 7, de l'ordonnance 2 COVID-19)

S'il n'est pas possible d'occuper les employés concernés conformément aux ch. 7.1 à 7.3, ou dans le cas d'un refus visé au ch. 7.4, l'employeur les dispense avec maintien du paiement de leur salaire.

7.6 Procédure (art. 10c, al. 5 et 8, de l'ordonnance 2 COVID-19)

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

8. 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^{bis}, OPers).

9. Si un employé ne vient pas travailler 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.

10. 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.

11. 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?

En principe, la garde d'enfants en bonne santé suite à la fermeture d'écoles et de crèches est une raison d'empêchement de travailler qui n'est pas liée à la situation personnelle de l'employé. C'est pourquoi l'employeur ne serait pas tenu de lui verser son salaire. En revanche, la garde d'enfants constitue une obligation légale qui justifie le versement du salaire en cas d'empêchement de travailler (art. 324a, al. 1, CO). Compte tenu de l'absence de pratique juridique bien établie à ce sujet et de la situation extraordinaire, il est recommandé de permettre aux employés de saisir l'intégralité du temps de travail réglementaire quotidien si la durée effective du travail est inférieure aux exigences car ils doivent garder leurs enfants. Cette règle n'est toutefois valable qu'à condition qu'aucune solution de remplacement n'ait pu être trouvée pour la garde. Elle s'applique à compter du 16 mars 2020 et pendant toute la durée d'application des mesures prises par le Conseil fédéral en raison de la situation extraordinaire. Néanmoins, il est 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.

12. 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).

13. 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).

14. L'employeur peut-il interdire les voyages dans des pays à risque? Peut-il ordonner une quarantaine au retour? 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. Il devra toutefois les payer pendant leur absence forcée.

15. 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?

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).

16. 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.

17. 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.

18. 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. Dans ce cas, les raisons qui empêchent l'employé de travailler sont inhérentes à sa situation personnelle, puisqu'il a été personnellement mis en quarantaine. L'employeur doit donc continuer à lui verser son salaire, si l'exécution du travail à domicile n'est pas possible. Ce n'est pas le cas lorsque les autorités sanitaires donnent des ordres généraux à un groupe indéfini de personnes. Dans cette situation, l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire. Pour que l'employé puisse en toutes circonstances continuer à recevoir son salaire, le travail à domicile est recommandé, dans la mesure où les tâches le permettent et l'infrastructure nécessaire est disponible. S'il ne peut pas travailler à domicile et que l'employeur n'est pas tenu de lui verser son salaire, 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 pour compenser sa période d'absence.

19. 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).

20. 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 enregistré (art. 40, al. 3, let. c, O-OPers). Compte tenu de la situation extraordinaire, il est recommandé de permettre aux employés de saisir l'intégralité du temps de travail réglementaire quotidien si la durée effective du travail est inférieure aux exigences car ils soignent ou prennent en charge de proches parents particulièrement à risque. Cette règle n'est toutefois valable qu'à condition qu'aucune solution de remplacement n'ait pu être trouvée pour la prise en charge. Elle s'applique à compter du 16 mars 2020 et pendant toute la durée d'application des mesures prises par le Conseil fédéral en raison de la situation extraordinaire. C'est la disposition prévue à l'art. 40, al. 3, let. c, O-OPers qui s'applique pour la prise en charge des autres proches (à l'exception des enfants; cf. question 11 ci-dessus). 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.

21. Qui répond du dommage subi par les employés ayant reçu des ordres de service dans des situations extraordinaires?

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, 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 LRCF⁶ (causalité, caractère abusif).

Autres dommages: l'employeur répond du dommage qu'il cause sans droit à l'employé dans l'exercice de ses fonctions (art. 3 LRCF).

22. 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).

23. 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 a 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^{bis}, O-OPers. Cette mesure en rapport avec la propagation du coronavirus est en vigueur du 6 mars au 30 juin 2020. Le prolongement du délai est valable même si l'absence est due à d'autres maladies.

24. 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.

⁶ Loi sur la responsabilité (LRCF; RS 170.32)