

# Le droit du travail durant la pandémie

## 1. Est-ce que mon employé a droit à son salaire s'il se met en auto-isolement ou en auto quarantaine sans fournir de certificat médical ou de certificat du médecin cantonal ?

Non. Il s'agit d'une absence injustifiée. Une quarantaine non ordonnée ne donnera pas non plus droit aux APG.

## 2. Mon employé a eu un contact avec une personne infectée, mais le contact n'était pas étroit (contact étroit : moins de 1,5 m de distance pendant plus de 15 minutes et sans protection). Par précaution, je préfère qu'il reste à la maison quelques jours. Dois-je lui verser son salaire ?

Oui, et cela même si le télétravail n'est pas possible. En effet, cet employé pourrait continuer à travailler sur place, tout en respectant scrupuleusement les règles d'hygiène et de distanciation. Si l'employeur décide quand même de l'envoyer à la maison, il doit prendre en charge le salaire.

## 3. Mon employé a été testé positif, mais il va parfaitement bien. Dois-je lui verser son salaire ?

L'employé devra se mettre à l'isolement, même en l'absence de symptômes. Il effectuera du télétravail si cela est possible. Si ce n'est pas le cas, le salaire est dû comme en cas de maladie (assurance perte de gain maladie ou selon échelle bernoise).

## 4. Mon employé s'est infecté lors d'une fête privée avec 20 personnes, sans porter de masque. Dois-je lui verser son salaire ?

Non. Dans ce cas, l'empêchement de travailler peut être considéré comme fautif, ce qui exclut l'obligation pour l'employeur de payer le salaire.

## 5. Mon employé, cadre, a été mis en quarantaine par le médecin cantonal. Puis-je me contenter de lui transmettre les APG Corona ?

Les APG s'élèvent à 80% du salaire, mais max. 196 CHF par jour. Le maximum est atteint avec un salaire mensuel de

7350 CHF. Si l'employé gagne plus, l'employeur doit compléter les APG pour que l'employé touche 80% de son salaire contractuel.

## 6. Mon employé peut-il se faire dépister pendant les heures de travail ?

Si cela est nécessaire, oui. Concrètement, l'employé doit présenter les symptômes typiques (affection aiguë des voies respiratoires, fièvre, perte de l'odorat et du goût), ou des symptômes moins typiques (maux de tête, faiblesse générale, douleurs musculaires, rhume, symptômes gastro-intestinaux, éruptions cutanées) et avoir été en contact étroit avec une personne infectée.

## 7. Mon employé a dû se mettre en quarantaine durant ses vacances. Peut-il récupérer ses jours de vacances ?

L'employé doit pouvoir se reposer pendant ses vacances. De l'avis plutôt dominant de la doctrine, l'employé ne peut pas se reposer s'il est assigné à domicile. Dans tous les cas, l'employé doit immédiatement informer son supérieur et faire du télétravail si cela est possible.

## 8. Mon employé était en isolement durant les premières semaines de son engagement dans notre entreprise. Est-ce que son temps d'essai est prolongé ?

Oui. Le temps d'essai est prolongé automatiquement si l'employé tombe malade, et cela du nombre de jours qu'a duré l'absence. En revanche, le télétravail ne prolonge pas le temps d'essai.

## 9. J'ai engagé un nouveau collaborateur en vue de la reprise, mais finalement, les autorités ont prolongé les mesures. Puis-je mettre fin à son contrat avant son entrée en service ?

Oui, cela est possible, mais le délai de congé ne commence à courir qu'à la date prévue d'entrée en service. L'employé devra donc travailler pendant le délai de congé applicable au temps d'essai. Comme cela n'est idéal pour aucune des parties, il est conseillé de trouver un accord.

# FAQ