

## CORONAVIRUS: NOUS RÉPONDONS À VOS QUESTIONS!

**1. En raison de la situation particulière, mon chef me demande d'exécuter d'autres tâches que celles que j'effectue régulièrement. Peut-il le faire?**

Oui, 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-e ainsi que son lieu de travail, si ce changement est imposé par des raisons de service et peut être raisonnablement exigé.

**2. Ma supérieure exige que j'augmente mon temps de travail durant ces prochaines semaines. En a-t-elle le droit?**

Si le service doit faire face à une surcharge extraordinaire de travail ou un travail urgent, l'employeur peut demander à l'employé de faire des heures d'appoint ou des heures supplémentaires, dans le cadre des possibilités offertes par l'horaire de travail mobile.

**3. Mon employeur peut-il me demander de rester à la maison et de travailler depuis mon domicile?**

Oui, il peut le faire à condition que vous puissiez travailler dans des conditions acceptables et que vous soyez aptes au travail (il ne peut pas vous demander de travailler en home office si vous êtes malade). L'employeur met à disposition l'infrastructure nécessaire (par exemple, des équipements de travail mobiles avec des moyens de communication) et prend en charge les coûts correspondants.

**4. Je n'ai actuellement pas suffisamment de travail en raison de la situation liée au coronavirus ; mon employeur peut-il baisser mon salaire ?**

Si vous n'avez pas suffisamment de travail et que vous proposez vos services, l'employeur est tenu de continuer à verser le salaire. Certains offices disposent d'un code spécial "Corona" pour l'enregistrement du temps de travail. Chaque jour travaillé est enregistré avec 8,3 heures. Il n'est pas possible d'enregistrer les heures supplémentaires, mais il n'est pas non plus nécessaire d'indiquer les heures négatives.

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

L'employé-e peut comptabiliser l'intégralité du temps de travail quotidien réglementaire s'il ou elle ne dispose pas d'une infrastructure suffisante pour travailler et qu'il subit des interruptions de son travail à cause de cela. L'employé-e ne peut être tenu responsable des insuffisances techniques. C'est à l'employeur d'y remédier.

**6. Je fais partie d'un groupe de personnes à risque et mes tâches ne peuvent pas s'effectuer depuis la maison. Est-ce que je suis obligé-e de rester à mon domicile?**

Par personnes à risque, 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.

L'employé-e à risque doit rester à la maison (sur la base d'une déclaration personnelle, mais l'employeur peut demander un certificat médical). S'il ne peut pas faire de télétravail, il a droit à la totalité de son salaire.

**7. Je fais partie des personnes vulnérables et mon supérieur veut que je revienne travailler car il affirme que toutes les mesures de protection ont été prises. Dois-je aller travailler ?**

Les recommandations officielles de l'Office fédéral de la santé publique sont claires : les

personnes vulnérables ne doivent pas sortir de chez elles. Le télétravail doit être privilégié, si c'est possible. Si ce n'est pas possible, elle sont en incapacité de travail et l'employeur doit continuer à verser le salaire.

Il existe actuellement une polémique à propos de l'interprétation de l'ordonnance sur le Covid-19 édictée par le Conseil fédéral qui sème le doute parmi la population. Le Conseil fédéral devrait préciser son ordonnance ces prochains jours.

**8. L'employeur peut-il fermer des secteurs entiers? Le droit au salaire est-il maintenu, alors même que les employé-e-s ne travaillent pas?**

L'employeur a la possibilité de fermer des secteurs entiers. Les employé-e-s 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.

**9. Je ne veux pas me rendre à mon travail car je crains d'être contaminé par mes collègues ou ma clientèle. Est-ce possible?**

En l'absence de danger concret (si vous faites partie de la catégorie à risque ou si vous avez un proche qui est à risque) et de mesures de précaution de l'employeur (si ce dernier n'applique pas les mesures de précautions), un-e employé-e ne peut pas refuser de se rendre au travail. S'il ou elle ne se rend pas au travail sans motif justificatif, aucun salaire ne lui est dû.

**10. Je n'ai pas de voiture et me rendre au travail en transports publics est extrêmement long en raison des restrictions. Suis-je obligé d'aller travailler et qu'en est-il de mon salaire?**

Une réduction de l'offre de transports publics n'est pas liée à votre situation personnelle. Si vous ne venez pas travailler, l'employeur n'est pas tenu de vous verser votre salaire. Demandez à votre supérieur-e d'effectuer votre travail à domicile si cela est possible. De cette manière le droit au salaire reste acquis.

**11. L'employeur peut-il m'ordonner à court terme de prendre des vacances ou de compenser des heures supplémentaires?**

L'employeur ne peut pas vous ordonner de prendre des vacances au seul motif qu'il n'avait plus de travail à vous donner. Il est vrai que c'est l'employeur qui fixe la date des vacances, mais il doit le faire au moins trois mois à l'avance. S'il ne respecte pas ce délai, il a besoin de votre accord.

En ce qui concerne les heures supplémentaires/heures d'appoint, c'est l'employeur qui décide du moment de la compensation mais il doit le faire en respectant l'intérêt des employé-e-s et privilégier une solution consensuelle.

En ce qui concerne l'horaire mobile, voir la question 4

**12. J'avais prévu des vacances durant la période de confinement décidée par le Conseil fédéral. Puis-je les reporter?**

Les vacances doivent permettre en premier lieu aux employé-e-s de se reposer. La situation actuelle ne permet toutefois pas toujours de satisfaire cet objectif. Les employé-e-s qui ont prévu des congés, mais qui ne peuvent pas les prendre maintenant et souhaitent donc les reporter peuvent être autorisés à le faire en accord avec leurs supérieur-e-s hiérarchiques, pour autant que les besoins du service le permettent.

**13. J'ai réservé mes vacances, ma hiérarchie veut m'obliger à les annuler. Peut-elle elle faire et à quelles conditions?**

L'employeur peut annuler les vacances déjà fixées si des circonstances urgentes ou imprévues exigent que des employé-e-s restent à leur poste de travail. Il doit toutefois démontrer qu'il n'a pas d'autre alternative. Il doit aussi rembourser tous les frais que cette décision entraîne pour l'employé-e.

**14. En raison de la fermeture de l'école (ou de la crèche), je dois rester à la maison pour m'occuper de mes enfants car je n'ai pas trouver d'autres solutions. Est-ce**

### **que je toucherai mon salaire?**

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.

#### **15. Les employé-e-s 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 employé-e-s 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. Compte tenu de la situation extraordinaire, l'Office fédéral du personnel (OFPER) recommande de permettre aux employé-e-s 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 leurs enfants ou des 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.

#### **16. J'ai été en contact avec des porteurs de coronavirus mais je ne sais pas encore si je contracterai la maladie. Mon employeur peut-il m'obliger à rester à la maison et dans ce cas, qu'en est-il du maintien du salaire?**

L'employeur peut obliger ses employé-e-s à rester à la maison, au nom de son devoir d'assistance. Le cas échéant, il reste tenu de payer leur salaire.

#### **17. Mon employeur me demande si je fais partie d'un groupe à risque. Suis-je obligé-e de lui répondre?**

C'est une question délicate. Nous vous conseillons de répondre, en raison de la protection des données, seulement par OUI ou par NON. Mais de ne donner aucune indication médicale supplémentaire.

#### **18. Je suis infecté par le coronavirus. Dois-je l'annoncer à mon employeur ?**

Le certificat médical ne contient pas de diagnostic, mais seulement la durée de l'incapacité de travail probable. Les employés peuvent indiquer volontairement le motif de l'absence (p. ex. coronavirus). Le devoir d'information n'existe que si le collaborateur est au courant de sa maladie et continue de vouloir aller travailler.

#### **19. Je suis atteint du coronavirus (ou je suis atteint d'une autre maladie), dois-je fournir un certificat à mon employeur?**

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. 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. Cette mesure en rapport avec la propagation du coronavirus est en vigueur du 6 mars au 30 avril 2020. Le prolongement du délai est valable même si l'absence est due à d'autres maladies.

Sources: Union syndicale suisse (USS) et Office fédéral du personnel (OFPER)