

Questions concernant le droit du travail dans le contexte du coronavirus pour les membres de l'asmac

1. Mon employeur peut-il m'obliger à travailler plus en raison du volume de travail plus élevé? Existe-t-il une limite et si oui, laquelle? Quelles règles s'appliquent pour ce qui concerne le travail supplémentaire ou la durée du repos et la compensation?

En vertu de l'art. 321c, al. 1, CO, l'employé peut être tenu d'exécuter des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat si les circonstances le justifient. Si la pandémie entraîne une perte considérable de main d'œuvre, le fait que les travailleurs effectuent des heures supplémentaires est justifié. Il convient toutefois de prendre en considération les obligations familiales des travailleurs concernés. (SECO: FAQ «Pandémie et entreprises», état 11.3.2020, chiffre 28)

Les règles normales du droit du travail s'appliquent. D'après celles-ci, je suis tenu d'effectuer des heures supplémentaires dans la mesure où je peux m'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de me le demander. La limite supérieure découle de la loi sur le travail. Dans les hôpitaux s'applique une durée hebdomadaire maximale de travail de 50 heures. A titre exceptionnel, la durée hebdomadaire maximale de travail peut être dépassée en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail; le travail supplémentaire ne peut dépasser deux heures par jour et 140 heures par année civile (art. 12 LTr).

2. La loi sur les épidémies (LEp) se répercute-t-elle sur les dispositions du droit du travail?

En principe pas. La LEp n'a pas d'impact direct sur les dispositions du droit du travail. Cependant, les prescriptions des autorités compétentes pour se protéger du coronavirus doivent être observées. Une personne malade, présumée malade, infectée, présumée infectée ou qui excrète des agents pathogènes peut être frappée d'une interdiction totale ou partielle d'exercer sa profession ou certaines activités (art. 38 al. 1 LEp). Les médecins qui traitent ou surveillent des personnes malades, présumées malades, infectées, présumées infectées ou qui excrètent des agents pathogènes prennent toutes mesures en leur pouvoir afin d'empêcher la propagation d'une maladie transmissible. S'il est nécessaire que des mesures soient prises par les autorités, ils en informent l'autorité cantonale compétente (art. 39 LEp). Les mesures / instructions de l'employeur adaptées à la menace qui sont en lien avec la pandémie doivent être respectées.

Les collaboratrices et collaborateurs malades ne doivent pas travailler et ont droit au versement du salaire en raison de leur incapacité de travail. Si une personne reste cependant chez elle par peur d'être infectée, sans que les autorités ne l'ordonnent ou sans que ce soit justifié par l'absence de mesures de protection de la part de l'employeur, le travailleur n'a pas droit au salaire pour cette période, étant donné qu'il ne s'agit pas d'une incapacité de travail. Un tel comportement justifie par contre des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat en cas de refus durable de travailler.

(Marc Ph. Prinz, Gians Geel: Coronavirus - What employers should know, <http://blog.vischer.com/en/coronavirus-what-employers-should-know>, accès 11.3.2020, 14h40, traduit de l'anglais en allemand avec www.DeepL.com/Translator (version gratuite))

3. Que faut-il observer en cas d'obligations familiales? Concernant le travail supplémentaire, des tâches supplémentaires, l'absence de prise en charge des enfants (grands-parents, crèche, maman de jour)?

En cas d'absences nécessitées par les soins et la prise en charge de proches et personnes à charge, l'admissibilité de l'absence et donc de l'obligation du versement du salaire dépendent des circonstances particulières. Généralement, il faut organiser une prise en charge de remplacement en l'espace de quelques jours. Tant qu'il ne lui est pas possible de se présenter au travail, le travailleur a en règle générale droit au versement du salaire.

(Marc Ph. Prinz, Gians Geel: Coronavirus - What employers should know, <http://blog.vischer.com/en/coronavirus-what-employers-should-know>, accès 11.3.2020, 14h40, traduit de l'anglais en allemand avec www.DeepL.com/Translator (version gratuite))

Je ne suis tenu d'accomplir des heures et du travail supplémentaires que si cela est nécessaire et dans la mesure où je peux m'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de me le demander. Plus je suis sollicité chez moi pour cause d'obligations familiales, moins je peux accomplir d'heures supplémentaires et m'en accommoder. Cela vaut particulièrement pour les heures de travail supplémentaire, étant donné que dans ce cas de figure, la durée hebdomadaire maximale de travail (50 heures par semaine) prévue par la loi est dépassée.

4. Mon employeur exige de moi que je me soumette à un test de dépistage du coronavirus. Dois-je moi-même en assumer les coûts? (Les médecins-assistant(e)s ont généralement une franchise élevée et ne touchent donc pas de remboursement de la part de la caisse-maladie).

Se pose d'abord la question de savoir si l'employeur peut exiger que je me soumette à un test de dépistage du coronavirus. Compte tenu de la menace actuelle et du risque d'infection, la réponse sera probablement affirmative, notamment dans le secteur sensible des hôpitaux (les patients représentent un groupe à risque particulièrement vulnérable). L'employeur doit cependant en assumer les coûts, comme il exige que je me soumette à cette mesure. Il s'agit de frais imposés par l'exécution du travail que l'employeur doit rembourser au travailleur (art. 327a al. 1 CO).

5. Quelles mesures de protection l'hôpital doit-il ordonner/assurer en tant qu'employeur? Quelles règles s'appliquent si l'employeur n'est plus en mesure de protéger les travailleurs de manière adéquate (masques, vêtements de protection...)?

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires et raisonnables pour protéger la santé de ses travailleurs. Il doit notamment se tenir aux prescriptions des autorités (OFSP, autorités sanitaires cantonales). Si l'employeur ne peut plus protéger ses collaboratrices et collaborateurs de façon adéquate, ceux-ci peuvent refuser de travailler. Ils ne sont pas obligés de mettre en péril leur santé pour l'employeur.

Mais attention: si je reste chez moi par peur d'être infecté, sans que les autorités ne l'ordonnent ou que ce soit justifié par l'absence de mesures de protection de la part de l'employeur, je n'ai pas droit au salaire pour cette période, étant donné qu'il ne s'agit pas d'une incapacité de travail. Un tel comportement justifie par contre des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat en cas de refus durable de travailler.

(Marc Ph. Prinz, Gians Geel: Coronavirus - What employers should know, <http://blog.vischer.com/en/coronavirus-what-employers-should-know>, accès 11.3.2020, 14h40, traduit de l'anglais en allemand avec www.DeepL.com/Translator (version gratuite))

Les collaboratrices et collaborateurs doivent respecter les instructions; le non-respect de celles-ci peut être sanctionné par des mesures disciplinaires appropriées. Les collaboratrices et collaborateurs particulièrement exposés qui sont régulièrement en contact avec les clients ou d'autres collaboratrices et collaborateurs doivent être spécialement protégés (p. ex. par des masques, des gants ou des cloisons de séparation en plexiglas entre eux et les clients).

(Marc Ph. Prinz, Gians Geel: Coronavirus - What employers should know, <http://blog.vischer.com/en/coronavirus-what-employers-should-know>, accès 11.3.2020, 14h40, traduit de l'anglais en allemand avec www.DeepL.com/Translator (version gratuite))

6. Quelles autres restrictions dans mes droits de médecin employé en formation postgraduée dois-je accepter en raison de la situation exceptionnelle - et lesquelles pas?

L'employeur et le travailleur ont l'un envers l'autre un certain nombre d'obligations, notamment le devoir d'information, de fidélité et de sollicitude afin d'assurer la pérennité de l'entreprise (par ex. information sur les maladies qui se sont déclarées, sur l'absence au lieu de travail). Mon employeur est tenu de me protéger à mon poste de travail. De mon côté, je suis tenu de suivre les instructions et les nouvelles réglementations et de me conformer à la nouvelle organisation du travail.

(SECO: FAQ «Pandémie et entreprises», état 11.3.2020. Chiffre 29)

Sources:

Marc Ph. Prinz, Gians Geel: Coronavirus - What employers should know, <http://blog.vischer.com/en/coronavirus-what-employers-should-know>, accès 11.3.2020, 14h40, traduit de l'anglais en allemand avec www.DeepL.com/Translator (version gratuite)

(SECO: FAQ «Pandémie et entreprises», état 11.3.2020)

Législation applicable (CO, LTr, LEp)

Eric Vultier, 11.3.2020