

## Covid-19

**Jours d'absence tolérés, salaire, télétravail. Une avocate spécialisée en droit du travail fait le point.**

Lorraine Fasler

À Genève, comme dans le reste de la Suisse, le nombre d'enfants en quarantaine ou en isolement ne cesse d'augmenter. Les 0-19 ans sont actuellement toujours plus touchés. Les clusters se multiplient, obligeant des classes, voire des écoles, à fermer. Dans une fratrie, il n'est pas rare que les enfants soient à tour de rôle cas contacts ou positifs au Covid et donc en quarantaine ou en isolement.



**M<sup>e</sup> Corinne RoCHAT Pochelon**  
Avocate

La garde des enfants devient alors un casse-tête pour les parents, et le télétravail, lorsqu'il est possible, ne règle de loin pas tout.

Que prévoit la loi sur la prise en charge d'un enfant malade? Interview de M<sup>e</sup> Corinne RoCHAT Pochelon, avocate spécialisée en droit du travail et juge conciliatrice au Tribunal des prud'hommes.

**Mon enfant est positif au Covid. Ai-je le droit de rester à la maison pour m'en occuper?**

Oui. Lorsqu'un enfant est infecté, et donc qu'il se trouve en isolement, vous avez le droit, et même le devoir qui découle de l'obligation légale d'entretien des père et mère prévu par l'art. 276 du Code civil, de vous en occuper et donc de vous absenter de votre travail jusqu'à trois jours de maladie par cas. L'on entend par enfant, dans ce contexte, les enfants jusqu'à l'âge de 15 ans. La réglementation de la garde d'un enfant positif au Covid ne diffère pas de celle d'un enfant souffrant d'une autre maladie (p.ex. grippe ou angine).

**Quelle démarche entreprendre auprès de son employeur?**

Il faut informer son employeur de son absence et de la raison, présenter un certificat médical de l'enfant et prendre toutes les dispositions pour trouver une solution de garde dans les meilleurs délais. Ce cadre, prévu par la loi sur le travail, ne s'applique toutefois ni à toutes les entreprises, ni à tous les travailleurs. Par exemple, ne sont pas assujettis à cette loi les travailleurs dans le secteur privé exerçant une «fonction dirigeante élevée», ni les collaborateurs employés du secteur public (administrations fédérales, cantonales et communales), qui pourront avoir d'autres règles en matière d'absence pour garde d'enfants malades.

**Y a-t-il une durée limite de garde jugée acceptable légalement?**

À partir de trois jours, il est attendu de l'employé qu'il trouve une solution alternative ou du moins qu'il ait mis tout en œuvre pour ce faire, y compris en faisant appel à des organismes disposant d'un service de garde d'enfants à domicile. Ces obligations découlent du devoir de diligence qui commande de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a al. 1 du Code des obligations).

**Hors Covid, quelles sont les règles en cas de maladies chroniques des enfants?**

# Garder son enfant malade ou cas contact: que dit la loi?



Selon les chiffres du 21 décembre de l'OFSP, la classe d'âge des 10 à 19 ans est la plus touchée par le virus depuis le 18 octobre, avec 61'926 cas confirmés. Il y en a 42'218 chez les 0-9 ans. KEYSTONE

Une réglementation spécifique, entrée en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, prévoit un congé de quatorze semaines et une allocation de prise en charge financée par le régime des allocations pour perte de gain accordés aux parents exerçant une activité professionnelle et dont l'enfant souffre d'une grave atteinte à la santé en raison d'une maladie ou d'un accident.

**L'employeur peut-il exiger que je télétravaille si mon enfant est positif au Covid?**

C'est délicat. Comme souvent, la réponse pourrait être «cela dépend». Si la fonction s'y prête et que l'état de l'enfant ne nécessite pas des soins constants, il ne me paraît pas déraisonnable pour un employeur de demander au parent de travailler dans la mesure du possible. Certains employés le feront probablement spontanément, notamment s'ils ont des responsabilités importantes. Cela découle de l'obligation de diligence et fidélité du travailleur. Mais rappelons que la santé de l'enfant prime. (À noter que le Conseil fédéral a ordonné, le 17 décembre, le télétravail obligatoire lorsque cela est possible.)

**L'employeur est-il obligé, dans le cas de la garde d'un enfant malade, de me verser l'entièreté de mon salaire? Si oui, durant combien de temps?**

Le Code des obligations prévoit que l'employeur doit verser le salaire au travailleur empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que notamment: maladie, accident ou accomplissement d'une obligation légale. Dans le cas de la garde d'un enfant en quarantaine, il s'agit en principe d'une «incapacité de travailler» non fautive en lien avec l'accomplissement de l'obligation légale de s'occuper de son enfant malade, soit du devoir d'entretien et de protection de l'article 276 du Code civil (CC). L'employé peut prétendre à la

poursuite du versement du salaire seulement si les rapports de travail ont duré ou ont été conclus pour une durée supérieure à trois mois. Il faut toutefois que l'employé qui s'occupe de son enfant fasse tous les efforts en vue de trouver une solution de garde dans les meilleurs délais.

**À Genève, les élèves du primaire régulier et spécialisé peuvent rester à la maison du 20 au 23 décembre. Quid du travail des parents?**

La récente décision des autorités genevoises ne permet pas aux parents de s'absenter de leur travail car ils auraient choisi

de garder leur enfant à la maison. Dans la mesure où l'école reste tout de même ouverte, cela ne donnerait pas à un parent le droit de s'absenter de son travail, ni de percevoir un salaire en cas d'absence, car il ne s'agirait pas d'une incapacité de travail non fautive au sens du Code des obligations.

**Un employé peut-il exiger de son employeur un congé pour garder ses neveux ou nièces ou des enfants d'amis coincés? La notion de «proche aidant» s'applique-t-elle?**

Non. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le Code des obligations prévoit un congé payé pour un employé pour une absence de courte durée (trois jours au maximum par cas) pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé. De tels congés ne devront pas dépasser dix jours par année. Les personnes qui entrent notamment dans ce cadre selon le message du Conseil fédéral sont les parents en ligne directe ascendante ou descendante (les parents et enfants principalement), et des frères et sœurs, auxquels s'ajoutent le conjoint, le partenaire enregistré de même que la personne qui fait ménage commun avec le salarié depuis au moins cinq ans de manière ininterrompue. Dans ce contexte, les neveux ou nièces ne semblent pas visés par la loi. Quant aux enfants d'amis coincés, il n'est pas possible d'exiger de son employeur un congé payé pour s'en occuper. L'employé devrait demander à prendre des jours de vacances ou un congé sans solde, lequel ne sera pas nécessairement octroyé. Par contre, un salarié pourrait bénéficier d'un congé payé de trois jours pour s'occuper d'un parent ou d'un membre de la fratrie atteint du coronavirus.

**Un conseil pour les employés et employeurs?**

Je préconiserai toujours la communication et la transparence. Il y a lieu de tous se serrer les coudes.

PUBLICITÉ



**Offre spéciale:**  
**achetez 3 passeports**  
**le 4<sup>e</sup> est GRATUIT**

Découvrez pendant une année les plus belles tables de votre région en bénéficiant jusqu'à 50% de réduction sur chaque repas.

L'édition 2022 Genève  
est en vente au prix de 95 fr.\*  
sur [www.passeport-gourmand.ch](http://www.passeport-gourmand.ch)



Passeport  
GOURMAND

En partenariat avec

Tribune  
de Genève

\* Dans la limite des stocks disponibles, frais d'envoi 9 fr., TVA incluse.

