



emploi spécial médical, paramédical et social

L'épidémie de coronavirus travaille le monde de l'entreprise

Employés et patrons peuvent se poser des questions de sécurité sanitaire. Quelques réponses

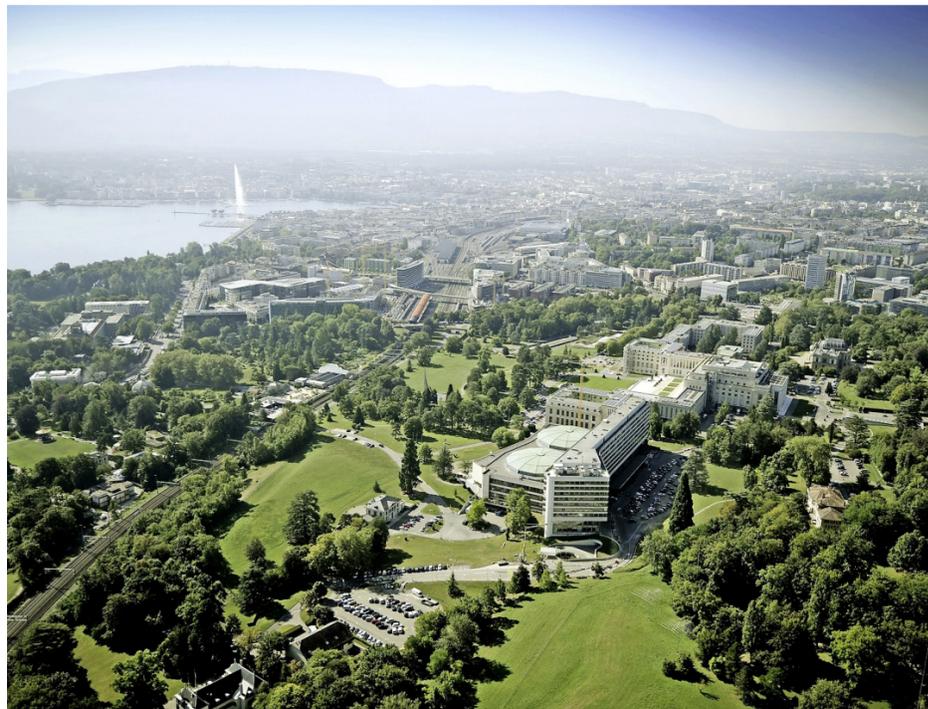
Fabrice Breithaupt

La Suisse n'est désormais plus épargnée par le coronavirus. Un cas a été détecté cette semaine au Tessin, canton frontalier au nord de l'Italie où le Covid-19 a commencé à se propager il y a quelques jours. La Suisse rejoint ainsi la triste liste des pays touchés par le virus. L'Organisation mondiale de la santé (OMS), basée à Genève, évoque un risque de « pandémie ».

Rappelons que, depuis son apparition en décembre 2019 dans la ville de Wuhan, dans la province de Hubei, en Chine, le coronavirus a déjà infecté plusieurs dizaines de milliers de personnes et en a tué près de 3000 dans le monde (*lire l'encadré ci-dessous*).

Entreprises impactées

L'inquiétude, alimentée par les médias, s'est répandue sur tout le globe. Elle touche notamment les entreprises. Les effets sont divers. Par exemple, en Chine, les recommandations des autorités sanitaires de rester chez soi pour essayer de contenir la propagation du virus ont créé des problèmes de main-d'œuvre dans les sociétés, perturbant la production et entravant les transports de marchandises. D'où des pénuries ou des craintes de pénuries de produits dans certains secteurs (automobile, électronique de loisirs, pharmaceutique) à l'échelle internationale, la Chine étant devenue l'usine du monde. En Suisse, Swatch Group a annulé son salon horloger Time to Move, qui devait se tenir entre la fin de février et le début de mars à Zurich, « afin de garantir le bien-être des invités, partenaires et



La région lémanique accueille plusieurs entreprises multinationales et organisations internationales (ici, le siège de l'ONU à Genève), dont une partie des collaborateurs est susceptible de faire des allers-retours entre les rives du lac et certains pays touchés par le coronavirus, notamment la Chine, pour des raisons professionnelles. LAURENT GUIRAUD

La Suisse désormais touchée par le coronavirus

Plus de 80 000 personnes infectées, plus de 2700 décès. C'est le bilan du coronavirus dans le monde (au 25 février). Lequel bilan ne serait pas complet sans ajouter que près de 28 000 personnes infectées par le virus ont été guéries, soit plus de dix fois plus que le nombre de décès attribués à ce virus. Le Covid-19 (son nom scientifique) se caractérise, notamment, par de la fatigue, de la fièvre, des éternuements, un nez qui coule, des maux de gorge, des diarrhées et une diminution des globules blancs.

L'origine exacte du virus est inconnue, mais il semble provenir d'animaux. Il a été transmis à l'être humain, qui peut le transmettre à son tour à d'autres humains.

En Suisse, un premier cas a été détecté cette semaine au Tessin. Néanmoins, pour l'Office fédéral de la santé publique (OFSP), ce premier cas « ne change rien à l'évaluation du risque » dans notre pays. Le coronavirus « ne représente, actuellement, qu'un risque modéré pour la population suisse ». Cependant, « la probabilité que d'autres cas soient dia-

gnostiqués dans notre pays augmente », avertit l'OFSP. L'organisme déconseille de se rendre dans la province chinoise de Hubei. Il délivre aussi des conseils d'hygiène de base aux voyageurs qui vont vers les zones touchées par le virus ou qui en reviennent: par exemple, se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon, tousser ou éternuer dans un mouchoir en papier et le jeter avant de se laver les mains, éviter les foules ou encore prendre contact avec un médecin en cas de symptômes. **F.B.**

collègues ». L'effet sur l'économie de plusieurs pays pourrait ne pas être négligeable.

Les employeurs et employés de certaines entreprises de l'arc

lémanique peuvent avoir pour inquiétude le risque sanitaire dans l'exercice de leur activité. Dans notre région, en effet, se trouve un grand nombre d'entreprises

multinationales et d'organisations internationales, dont une partie des collaborateurs est susceptible de faire des allers-retours entre les rives du lac et l'étranger en gé-

ral et la Chine en particulier pour des raisons professionnelles.

Avis de droit

En toile de fond, ces questions de nature sanitaire sont liées, dans le monde de l'entreprise, à des questions d'ordre juridique, en l'occurrence en lien avec le droit du travail.

Par exemple, dans les circonstances actuelles, l'employé d'une entreprise basée en Suisse peut-il refuser un voyage d'affaires en Chine ou dans une zone reconnue comme étant touchée par le virus? « Selon la loi, l'employeur doit respecter et protéger la santé de son employé. Il doit donc éviter de l'exposer à un danger identifié », rappelle Rémy Wyler, avocat spécialiste en droit du travail.

Pour mieux répondre, celui qui est aussi professeur à l'Université de Lausanne se base sur les recommandations de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP), lesquelles peuvent changer selon l'évolution de la situation. « Pour l'heure, l'OFSP recommande de ne pas se rendre dans la province de Hubei et de suivre certaines règles d'hygiène dans les autres régions de Chine. L'OFSP recommande aussi aux voyageurs de s'informer de la situation auprès des autorités locales étrangères, note-t-il. Dès lors, on pourrait estimer que le travailleur pourrait refuser, de bonne foi, de se rendre dans la région de Hubei en particulier et en Chine en général. De la même manière, s'il était déjà en Chine pour un voyage d'affaires, on pourrait considérer qu'il aurait le droit d'exiger de son employeur qu'il le rapatrie en Suisse. »

Avant de nuancer: « Toutefois, si l'employé refusait de se rendre en Chine ou dans l'une des zones désignées comme dangereuses pour raisons professionnelles ou s'il y interrompait sa mission en cours et rentrait de son propre chef en Suisse, il pourrait s'exposer à un risque de licenciement. Car l'employeur pourrait considérer un tel comportement comme un refus de diligence de la part de son employé. Cela étant dit, le licenciement serait probablement

considéré comme abusif par un tribunal, car le travailleur aurait de bonne foi fait valoir la protection de sa personnalité. »

Au fait, les entreprises étrangères et les organisations internationales implantées en Suisse sont-elles tenues de respecter les mêmes règles? « Oui, en principe », répond le spécialiste.

Un patron pourrait-il forcer l'un de ses collaborateurs revenant de Chine ou de l'une des zones touchées par le virus après un déplacement professionnel ou un voyage privé de rester chez lui ou de faire du télétravail afin de ne pas risquer une hypothétique contamination du reste du personnel? « Oui, estime Rémy Wyler. L'OFSP recommande aux personnes ayant récemment séjourné en Chine ou dans une zone touchée d'éviter à leur retour en Suisse le contact avec la foule et parle d'une période d'incubation de quatorze jours. Cela est donc envisageable légalement et l'employé doit continuer à être rémunéré durant cette période. »

Dans le même ordre d'idées, les collègues d'un collaborateur revenant de Chine ou d'une zone reconnue comme étant touchée pourraient-ils refuser de reprendre le travail à ses côtés pour éviter une éventuelle contamination? « Non, car les recommandations de l'OFSP parlent d'éviter les lieux de grande affluence, ce qui n'est pas le cas du contact avec une seule personne. »

Enfin, l'employeur pourrait-il interdire à un employé qu'il se rende en Chine ou dans l'une des zones touchées pour ses vacances? « Non, car il s'agit de sa liberté personnelle. Par contre, il pourrait lui indiquer qu'à son retour, il devra rester chez lui en quarantaine et que, durant cette période, il ne sera pas rémunéré, car il se sera de lui-même placé fautivement dans cette situation d'incapacité de travail. »

Et de conclure: « Je ne donne ici qu'un avis de droit, ni la loi ni la jurisprudence suisses n'ayant réglé précisément pareil cas. Mes avis donnés ici ne sont donc que mon interprétation. »

2020 sera féminin, ou pas

L'œil du pro

Stéphane Haefliger
Membre de direction



Voilà trente ans que l'Europe gémît sur l'insuffisante représentativité des femmes, notamment dans les organes de décision tant dans le secteur public que privé. Ce sujet, toujours très sensible et délicat à manier, prend des formes diverses et variées.

Tantôt se cristallise-t-il, notamment dans les pays anglo-saxons, sur le large thème de la diversité (origine, formation, âge, conviction religieuse, expérience professionnelle, etc.); tantôt se focalise-t-il, notamment en Europe, sur le thème du genre, plus restreint et centré sur la thématique de l'équité de l'homme et de la femme dans le champ du travail. Mais force est de constater qu'en nos contrées ces deux objets sont encore naissants, bien que des signaux encourageants soient régulièrement transmis.

Cette ouverture entre parfois en concurrence avec la logique de la compétence qui devrait toujours être « princeps » et prévaloir sur les critères de la diversité et du genre lors du recrutement. À cet égard, on peut relire avec délice Françoise Giroud rappelant aux bien-pensants rationnels que « la femme serait vraiment l'égal de l'homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente ».

Un nouvel argument semble aujourd'hui poindre dans les salons feutrés des conseils d'administra-

tion. L'heure serait enfin arrivée de relier genre et compétences. En effet, pour certains administrateurs visionnaires, intégrer des femmes aux plus hautes strates de l'organisation serait leur donner l'opportunité de construire une nouvelle culture d'entreprise, des organisations probablement plus agiles, des chaînes décisionnelles davantage décentralisées, un style managérial plus respectueux et plus direct. Bref, de faire advenir d'autres types d'organisations en insufflant leurs propres visions du monde, leurs valeurs personnelles, en ca-

pitalisant sur leurs expériences de femmes. Il est donc attendu qu'elles n'agissent pas comme des hommes déguisés en femmes, mais au contraire qu'elles proposent, dans le champ du travail, leur singularité managériale.

Donner le pouvoir managérial aux femmes reviendrait donc à se donner la possibilité d'inventer de nouvelles formes d'organisation. Voilà qui est prometteur. Mais n'est-ce pas un mythe managérial de plus? Nous ne le pensons pas, bien au contraire. Les organisations masculines sont nées de la py-

ramide militaro-industrielle et ont longtemps abrité des militaires directeurs. Elles en portent encore les stigmates. Elles ont souvent véhiculé une vision éculée de l'autorité paternaliste. Le petit chef autoritaire type mâle alpha en devenir est encore souvent présent. Bien sûr qu'il faudra lutter contre leurs inerties néfastes. Mais ce n'est plus une question de compétences. C'est une question de temps et l'heure semble arriver.

Vicario Consulting
stephane.haefliger@vicario.ch