

Aide-mémoire

Gestion des conséquences de la crise du coronavirus (Covid-19)

1. Synthèse

La propagation rapide du coronavirus soulève toutes sortes de questions relatives aux activités quotidiennes des entreprises. Les PME revêtent une importance systémique pour la Suisse. Elles offrent environ deux tiers des emplois et jouent un rôle de tampon conjoncturel. Elles assurent la sécurité de l'approvisionnement du pays, également dans les régions périphériques. Il s'agit donc maintenant de surmonter la situation en recourant en premier lieu au chômage partiel, en indemnisant les indépendants et les dirigeants propriétaires de leur entreprise ainsi qu'en garantissant les liquidités.

Ces questions relèvent pour l'essentiel du droit du travail, du droit général des contrats, des assurances d'indemnités journalières en cas de maladie ainsi que des aspects liés à la santé au travail.

- La meilleure prophylaxie consiste en des mesures d'hygiène personnelle, c'est-à-dire se laver soigneusement les mains, rester à la maison en cas de fièvre et de toux, et tousser ou éternuer dans un mouchoir ou dans le creux du coude.
- Des réponses détaillées aux questions relatives à l'organisation de la vie quotidienne dans les entreprises sont disponibles dans le présent aide-mémoire ou à l'adresse suivante :
<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitsschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html>.

2. Mesures d'assouplissement dès le 27 avril 2020

À partir du 27 avril 2020, le Conseil fédéral assouplit les restrictions pour les activités qui n'impliquent que peu de contacts directs, qui n'occasionnent pas de flux importants de personnes et pour lesquelles il est facile de mettre en place des plans de protection.

Les établissements qui offrent des services impliquant un contact physique, tels que salons de coiffure, de massage, de tatouage ou de beauté peuvent rouvrir. Les magasins de bricolage, les jardinerie, les pépinières et les fleuristes également. Les installations publiques en libre-service telles que les stations de lavage pourront aussi être remises en fonction.

Des questions de délimitation se posent notamment dans le cas des magasins de bricolage et des jardinerie. Par exemple : les entreprises ayant les mêmes gammes de produits peuvent-elles aussi rouvrir leurs magasins à partir du 27 avril 2020 ? Dès le 27 avril 2020, tous ces magasins peuvent vendre tous les produits proposés habituellement dans les magasins de bricolage, les jardinerie, les pépinières et les magasins de fleurs.

Le rapport explicatif concernant l'ordonnance 2 COVID-19 du 22 avril 2020 (<https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/massnahmen-des-bundes.html>) précise en outre que les établissements non accessibles au public – établissements qui ne disposent d'aucune surface de vente, d'aucun guichet ou d'aucune surface d'exposition – peuvent poursuivre leurs activités tout à fait normalement. Dans le cas des entreprises commerciales accessibles au public, la partie accessible au public doit rester fermée probablement jusqu'au 11 mai 2020, sous réserve de la décision du Conseil fédéral. Les établissements de commerce agricole et les magasins spécialisés similaires peuvent continuer de vendre leurs produits aux professionnels concernés.

(Ce texte fait référence à l'ordonnance 2 du 13 mars 2020 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (ordonnance 2 COVID-19) – état au 27 avril 2020.)

Plans de protection

L'ordonnance 2 COVID-19 stipule que les mesures d'assouplissement doivent s'accompagner de plans de protection de branche. Le plan de protection modèle (<https://backtowork.easygov.swiss/fr/>) est un document de base qui s'adresse en premier lieu aux organisations de branches désireuses de développer leur propre plan. Celles qui le font sont priées de respecter la structure de ce modèle afin de garantir la comparabilité et de faciliter les contrôles. Tous les objectifs de prévention fixés doivent être atteints, mais les mesures standards proposées peuvent être remplacées par des mesures équivalentes, qui, le cas échéant, seront mieux adaptées aux conditions de l'entreprise de la branche.

L'ordonnance 2 COVID-19 prévoit en outre que les organisations des branches et des professions concernées consultent les partenaires sociaux.

À noter que les organisations de branches peuvent soumettre leurs éventuelles questions à l'adresse suivante :

Schutzkonzepte_Branchen@seco.admin.ch

Les spécialistes de la sécurité et de la protection de la santé chargés de développer les plans de protection peuvent contacter le SECO via l'adresse susmentionnée pour obtenir des conseils sur des questions spécifiques, notamment en rapport avec les mesures de prévention prévues. Il n'est pas possible de faire valider les plans de protection.

Dieter Kläy, responsable du dossier auprès de l'usam, se tient également à disposition pour répondre aux éventuelles questions : tél. 031 380 14 45, mél. d.klaey@sgv-usam.ch.

3. Questions d'ordre juridique

3.1 Droit du travail

En vertu de l'**obligation de diligence** (CO 328 al. 2), l'employeur doit prendre des mesures raisonnables pour protéger la santé des employés. Cela inclut l'auto-quarantaine, si un employé rentre d'une zone à risque (Chine, Iran, Italie du Nord, Corée du Sud). Sur la base du **droit de donner des instructions** (CO 321d), l'employeur peut ordonner le télétravail ou le travail à domicile. Dans ce cas, les employés doivent suivre ces instructions. La compensation des heures supplémentaires ou la prise de vacances peut également être ordonnée (CO 329c), l'employeur devant alors tenir compte des intérêts du salarié lors de la prise de vacances obligatoires. Dans ces cas, le salaire est intégralement dû (CO 324 al. 1). Pour la compensation des heures supplémentaires, le consentement de l'employé est requis. Les horaires de travail applicables sont ceux prévus par la loi. L'employeur peut aussi, en principe, s'opposer à un départ en vacances, puisqu'il peut déterminer le moment des vacances. L'employé doit être entendu et ses desiderata doivent être pris en considération. Toutefois, le report de vacances déjà convenues ne peut être fondé que sur des motifs sérieux. Toute contrainte visant à la prise d'un congé non payé est nulle. Des vacances d'entreprise sont également envisageables, mais elles doivent être annoncées suffisamment longtemps à l'avance.

Protection des employés vulnérables : L'employeur doit permettre à ces personnes de travailler à domicile, si nécessaire en leur fournissant des tâches de substitution appropriées. Si la présence sur le lieu de travail est indispensable, l'employeur doit protéger la personne concernée en adaptant les procédures ou le poste de travail. La personne vulnérable peut refuser une tâche si elle estime que les risques pour sa santé sont trop élevés. S'il ne lui est pas possible de travailler ni à

domicile ni sur son lieu de travail, l'employeur doit lui accorder un congé tout en continuant à lui verser son salaire. L'employeur peut exiger un certificat médical indiquant pourquoi la personne vulnérable est considérée comme telle.

Obligation de continuer à payer les salaires : Si un employé tombe malade, l'entreprise est tenue de continuer à lui verser son salaire (CO 324a al. 1). Si l'entreprise dispose d'une **assurance d'indemnités journalières en cas de maladie**, celle-ci prend effet après le délai d'attente convenu contractuellement (généralement 30, 60 ou 90 jours). Si l'employeur ne dispose pas d'une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, la durée du maintien du paiement du salaire est basée sur les barèmes existants (échelles de Berne, Bâle, Zurich). Si l'employeur renonce à la prestation de travail de l'employé, le salaire convenu doit continuer à être versé. En l'absence de maladie, une auto-quarantaine ordonnée ne peut pas être prise en charge par l'assurance d'indemnités journalières. Il en va de même si l'autorité compétente ordonne une mesure de quarantaine à l'encontre d'un employé conformément à l'art. 35 al. 1 lit. a LEp. Si l'employé veut s'absenter de son propre chef, il n'a pas droit à un salaire pour cette absence.

Les salaires sont également dus (**pour une durée limitée, CO 324a**) dans les cas suivants :

- L'employé tombe malade pendant ses vacances et n'est de ce fait pas en état de voyager.
- L'employé contracte le coronavirus pendant ses vacances et n'est de ce fait pas en état de voyager.
- L'activité doit être interrompue en raison de retards de livraisons imputables aux fournisseurs.
- L'employé s'occupe à domicile d'un enfant atteint de coronavirus (art. 36 LTr).
- L'employeur renvoie l'employé chez lui ou ferme l'entreprise par mesure de précaution.
- L'employeur refuse de prendre des mesures de protection et d'appliquer les règles d'hygiène.
- Les écoles et les jardins d'enfants sont fermés par décision des autorités. L'employé doit s'occuper de ses enfants (CC 276).
- L'entreprise est fermée par décision des autorités. L'employé peut toutefois être tenu de rattraper les heures de travail « manquées » sur la base de son devoir de fidélité.

Le salaire **n'est pas dû** dans les cas suivants :

- L'employé ne peut pas rentrer de vacances parce que l'autorité responsable du lieu de vacances n'autorise pas le départ ou ferme la frontière (force majeure).
- L'employé est une personne anxieuse et refuse de travailler par précaution, car il pourrait être infecté (refus de travailler).
- L'employé ne peut pas se rendre au travail parce que les transports publics sont réduits ou interrompus (recours possible à d'autres moyens de transport). Toutefois, si le travail peut être effectué à domicile (télétravail), le salaire est dû.
- L'employé n'envoie pas son enfant à la crèche par crainte, mais le garde à la maison et doit donc s'abstenir de travailler.
- Le lieu (complet) de résidence de l'employé est placé en quarantaine.

Réduction de l'horaire de travail : On appelle réduction de l'horaire de travail la réduction temporaire du temps de travail contractuel ordonnée par l'employeur en accord avec les travailleurs concernés, la relation contractuelle soumise au droit du travail étant maintenue. L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) permet d'indemniser de manière appropriée une perte de travail à prendre en considération. Le but est d'éviter le chômage et de préserver les emplois. **Les entreprises qui souhaitent prétendre à une indemnité RHT doivent s'adresser à leur canton.** Une liste des liens utiles est disponible dans [l'aide-mémoire de l'usam](#). Le SECO a chargé les cantons d'examiner les demandes de réduction de l'horaire de travail en rapport avec le Covid-19. En cas de fermeture de l'établissement ou d'interdiction d'accès à certains bâtiments ou zones par l'autorité compétente, il convient d'examiner si une indemnité pour réduction de l'horaire de travail peut être réclamée. La réduction de l'horaire de travail doit être réservée en priorité aux entreprises qui, en raison de la nature de leurs activités, ne sont pas en mesure d'organiser du télétravail.

Les cas suivants doivent être également pris en considération :

- impossibilité pour les employés de respecter leurs horaires de travail, car les restrictions de transport compliquent l'accès à leur lieu de travail ;
- matières premières/carburants nécessaires non disponibles en raison d'interdictions d'importation/exportation ;
- difficultés de livraison des matières premières et des fournitures ;
- interaction de différents facteurs provoquée par la pandémie et entraînant la cessation des activités de l'entreprise ;
- réduction du temps de travail sur ordre des autorités ;
- interdiction de rassemblement.

Extension du chômage partiel et simplification des démarches (mesures du Conseil fédéral du 20 mars 2020) :

Depuis le 20 mars, puis le 8 avril 2020, le cercle des ayants droit a été élargi aux personnes suivantes :

- **personnes au service d'une organisation de travail temporaire et salariés dont la durée d'engagement est limitée**
- personnes en **apprentissage**
- davantage de travailleurs sur appel : jusqu'à présent, ces derniers n'avaient pas droit à la RHT si leur taux d'occupation fluctuait de plus de 20% ; ils pourront désormais également être pris en considération dans les demandes de RHT pour autant qu'ils aient travaillé au moins six mois dans la même entreprise. Les entreprises pourront ainsi maintenir les rapports de travail sur appel.
- **personnes qui occupent une position assimilable à celle d'un employeur** : en vertu de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage, il s'agit en l'occurrence de personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur – ou peuvent les influencer considérablement – en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteur d'une participation financière à l'entreprise; ces personnes ont droit à une indemnité RHT, de même que leurs **conjoint**s ou **partenaires enregistrés** occupés dans l'entreprise. Cette indemnité consiste en un montant forfaitaire de 3320 francs pour un poste à plein temps.

Le **délai de carence (délai d'attente)** pour pouvoir bénéficier du chômage partiel a été totalement supprimé ; l'employeur ne devra ainsi assumer aucune perte de travail.

Les salariés ne sont plus tenus de liquider leurs heures supplémentaires avant de pouvoir bénéficier du chômage partiel.

Pour la demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, utilisez le formulaire COVID-19 (716.302) prévu à cet effet et non pas le formulaire 716.303. Le formulaire COVID-19 permet un traitement plus rapide de la demande par l'office cantonal compétent.

Indemnités en cas de perte de gain pour les indépendants : En vertu de l'ordonnance COVID-19, les personnes exerçant une activité indépendante qui subissent une perte de gain due aux mesures prises par le gouvernement en vue de lutter contre le coronavirus seront indemnisées si elles ne bénéficient pas déjà d'une indemnité ou de prestations d'assurance. Une indemnisation est prévue dans les cas de **fermeture des écoles**, de **quarantaine ordonnée par un médecin** ou de **fermeture d'un établissement géré de manière indépendante et ouvert au public**. La réglementation s'applique également aux artistes indépendants qui ont subi une perte de gain parce que leur engagement a été annulé en raison des mesures de lutte contre le coronavirus ou qu'ils ont dû annuler un événement organisé en propre. Les indemnités sont réglées sur la base du régime des allocations pour perte de gain et versées sous forme d'indemnités journalières. Celles-ci correspondent à 80% du salaire et sont plafonnées à 196 francs par jour. Le nombre des indemnités journalières pour les indépendants en quarantaine ou qui assument des tâches d'encadrement est limité à respectivement 10 et 30 jours. L'examen des demandes et le versement de la prestation seront effectués par les caisses de compensation de l'AVS.

Allocations pour pertes de gain pour les salariés : Les parents qui doivent interrompre leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants peuvent prétendre à une indemnisation. Il en va de même en cas d'interruption de l'activité professionnelle en raison d'une mise en quarantaine ordonnée par un médecin. Comme pour les travailleurs indépendants, les indemnités seront réglées sur la base du régime des allocations pour perte de gain (allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité) et versées sous forme d'indemnités journalières. Celles-ci correspondent à 80% du salaire et sont plafonnées à 196 francs par jour. Le nombre des indemnités journalières est limité à 10 pour les personnes en quarantaine.

Extension du droit à l'allocation pour perte de gain dès le 16 avril 2020 : Pour éviter des cas de rigueur, le Conseil fédéral élargit le droit à l'allocation pour perte de gain COVID-19 aux indépendants qui ne sont pas directement concernés par la fermeture des entreprises ou par l'interdiction de manifestations, à condition que le revenu de l'activité lucrative soumis à l'AVS soit supérieur à 10 000 francs, mais ne dépasse pas 90 000 francs.

Les parents qui, en raison des mesures ordonnées par les autorités, doivent interrompre leur activité afin de garder leurs enfants jusqu'à l'âge de 12 ans, en raison de la fermeture des écoles par exemple, ont droit à une allocation pour perte de gain COVID-19. Étant donné que cette limite d'âge engendre des difficultés pour les parents d'enfants en situation de handicap, le Conseil fédéral a décidé de la repousser à 20 ans dans ce cas-là. Ont droit à l'allocation les parents d'enfants qui fréquentent une école spéciale ou qui ont droit à un supplément pour soins intenses de l'AI, à condition que l'école spéciale, qui peut être une école ou un centre de réadaptation, soit fermée en raison des mesures destinées à lutter contre la pandémie de coronavirus.

Le montant maximal de l'allocation est de 196 francs par jour, soit 5880 francs par mois, comme pour les autres ayant droit à l'allocation pour perte de gain COVID-19

La nouvelle allocation pour perte de gain due au coronavirus sera versée par les caisses de compensation AVS. Toutes les informations sont disponibles à l'adresse www.ahv-iv.ch/fr/.

3.2 Suppression de l'obligation d'annoncer les postes vacants

Pour ce qui a trait à l'obligation de communiquer les postes vacants, cette obligation ainsi que les tâches et obligations dévolues aux employeurs et aux services publics de l'emploi en la matière sont supprimées à titre provisoire, de manière à simplifier les procédures de recrutement dans les secteurs de la médecine, de la pharmacie, de l'agriculture ou de la logistique, par exemple.

3.3 Droit général des contrats

Le droit général des contrats s'applique en vertu du CO. Il s'applique également au droit des contrats, à l'obligation d'exécution ainsi qu'à la procédure de relance en l'absence de suspension des poursuites.

3.4 Fériés judiciaires

Vu la situation extraordinaire en lien avec le coronavirus, le Conseil fédéral a fait usage de sa compétence pour prolonger les vacances des tribunaux, ou «féries judiciaires», situées normalement autour de Pâques, en matière civile et administrative, en les faisant commencer plus tôt. Elles dureront cette année du 21 mars au 19 avril 2020 compris. Le Conseil fédéral veut de la sorte permettre aux tribunaux de faire une pause pour s'adapter à cette période difficile. Tant les juridictions fédérales que cantonales sont concernées. La mesure ne s'applique pas aux procédures qui ne bénéficient pas en droit actuel de féries judiciaires, soit les cas urgents et les procédures pénales.

3.5 Suspension des poursuites (dès le 20 avril 2020)

En situation normale, l'art. 725, al. 2, du code des obligations (CO) contraint les entreprises menacées de surendettement à prévenir immédiatement le juge de la faillite. Avec les nouvelles dispositions adoptées, les entreprises dont la situation financière était saine à la fin de 2019 et dont il y a lieu de penser qu'elles auront la capacité de surmonter leurs problèmes de surendettement une fois la crise du coronavirus passée pourront déroger à cette obligation. S'il n'y a pas concrètement lieu d'espérer que la situation de l'entreprise se rétablisse, celle-ci peut recourir au sursis concordataire, dont le Conseil fédéral a légèrement assoupli les conditions pour une période transitoire.

Le Conseil fédéral a en outre instauré, pour les petites et moyennes entreprises (PME) qui se trouvent à court de liquidités en raison de la crise, un sursis de durée limitée, dit "sursis COVID-19". Il offre aux PME un moyen rapide et non bureaucratique de requérir un sursis de trois mois sans devoir présenter un plan d'assainissement. Ce sursis pourra être prolongé de trois mois supplémentaires. Il se caractérise en outre par certaines restrictions – inconnues du sursis concordataire – qui visent à protéger les créanciers : les salaires et les contributions d'entretien ne feront pas l'objet du sursis et resteront dus sans conditions.

3.6 Intérêts moratoires

Eu égard à la «situation extraordinaire», le Conseil fédéral a décidé de renoncer temporairement aux intérêts moratoires. Du 20 mars 2020 au 31 décembre 2020, aucun intérêt moratoire n'est dû en cas de paiement tardif d'impôts (TVA et impôts à la consommation spéciaux), de taxes d'incitation ou de droits de douane. Les domaines de l'impôt anticipé et des droits de timbre ne sont en revanche pas concernés. Les intérêts moratoires continuent ainsi d'être dus pour ces deux impôts en cas de paiement tardif. En matière d'impôt fédéral direct, la renonciation aux intérêts moratoires est valable du 1er mars 2020 au 31 décembre 2020. En dehors de ces domaines, les dispositions légales en vigueur continuent de s'appliquer. Les délais relatifs à la perception des impôts doivent notamment être respectés.

3.7 Déménagements

Les déménagements restent autorisés à condition que les recommandations de l'Office fédéral de la santé publique en matière d'hygiène et d'éloignement social soient respectées. Le délai pour s'acquitter du terme d'un logement locatif ou de locaux commerciaux en cas de retard de loyer est porté de 30 à 90 jours. La règle s'applique aux retards de paiement en lien avec les mesures de

lutte contre le coronavirus et aux loyers échus entre le 13 mars 2020 et le 31 mai 2020. Bailleurs et locataires sont invités à chercher ensemble des solutions en bonne intelligence.

3.8 Suva

En raison de la charge économique et personnelle élevée que l'épidémie de corona fait peser sur les entreprises assurées, la Suva renonce avec effet immédiat à percevoir des intérêts moratoires. En outre, aucun rappel ne sera envoyé et aucune procédure de poursuite ne sera engagée. Ces mesures sont initialement limitées jusqu'au 30 juin 2020 et seront prolongées en fonction de l'évolution de la situation exceptionnelle actuelle. Le service clientèle est atteignable par téléphone de 08h00 à 17h00 au numéro 0848 820 820 ou via le formulaire de contact (www.suva.ch).

4. Aide aux PME en matière de liquidités

Des crédits transitoires et des mesures complémentaires doivent permettre d'éviter que des entreprises par ailleurs solvables ne se retrouvent en difficulté.

4.1 Crédits transitoires

Un programme de garantie visant à ce que les PME affectées (entreprises individuelles, sociétés de personnes et personnes morales) obtiennent des crédits bancaires transitoires a été mis sur pied ; ce programme se fonde sur les structures actuelles des organisations de cautionnement. Les entreprises concernées pourront solliciter auprès de leur banque des **crédits transitoires à hauteur de 10% maximum de leur chiffre d'affaires annuel**, jusqu'à un montant maximum de 20 millions de francs. Les PME qui ne disposent que d'un compte auprès de PostFinance peuvent solliciter un crédit auprès de cet organisme. Pour ce faire, elles devront répondre à certains critères minimaux, et déclarer notamment qu'elles subissent de substantielles pertes de chiffre d'affaires en raison de la pandémie de coronavirus. Les crédits seront versés rapidement et de manière non bureaucratique jusqu'à un montant de 500 000 francs. Ils seront garantis à 100% par la Confédération et leur taux d'intérêt sera nul. La demande de crédit est disponible sur le site Internet www.covid19.easygov.swiss/fr/. Les crédits transitoires dont le montant dépasse 500 000 francs exigent un examen plus approfondi de la part des banques. Depuis le 20 avril 2020, l'ordonnance pour l'octroi de crédits garantis par un cautionnement solidaire est plus stricte. Si un crédit est utilisé dans un but exclu, les organes du requérant et toutes les personnes qui s'occupent de sa gestion ou de sa liquidation répondent personnellement et solidairement.

4.2 Report du versement des contributions aux assurances sociales

Les entreprises frappées par la crise ont la possibilité de différer provisoirement et sans intérêt le versement des contributions aux assurances sociales (AVS, AI, APG, AC). Elles peuvent également adapter le montant habituel des acomptes versés au titre de ces assurances en cas de baisse significative de la masse salariale. Ces mesures s'appliquent aussi aux indépendants dont le chiffre d'affaires a chuté. L'examen du report des versements et de la réduction des acomptes incombe aux caisses de compensation AVS.

4.3 Réserve de liquidités dans le domaine fiscal et pour les fournisseurs de la Confédération

Les entreprises peuvent repousser sans intérêt moratoire les délais de versement. Le taux d'intérêt sera abaissé à 0,0% pour la TVA, certains droits de douane, des impôts spéciaux à la consommation et des taxes d'incitation entre le 21 mars 2020 et le 31 décembre 2020 ; aucun intérêt moratoire ne sera perçu durant cette période. Une réglementation identique s'applique pour l'impôt fédéral direct du 1er mars 2020 au 31 décembre 2020. Enfin, l'Administration fédérale des finances a enjoint aux unités administratives de vérifier et de régler les factures des créanciers le plus rapidement possible, sans attendre l'expiration des délais de paiement, afin d'augmenter les liquidités des fournisseurs de la Confédération. Les cantons et les communes ont pris des mesures similaires pour leurs fournisseurs. Informez-vous auprès de votre canton ou commune d'implantation.

5. Cas de pandémie et risque entrepreneurial

Si l'Office fédéral de la santé publique OFSP qualifie la situation de particulière ou d'extraordinaire (art. 6 et 7 LEp), les employeurs sont tenus de prendre des mesures de protection supplémentaires et d'élaborer un plan de lutte contre la pandémie. Le plan de lutte contre la pandémie est disponible sur le site de l'OFSP. Les entreprises doivent le consulter en temps utile et, le cas échéant, le mettre en œuvre : <https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/das-bag/publikationen/broschueren/publikationen-uebertragbare-krankheiten/pandemiebroschuere.html>. Informations complémentaires : www.pandemia.ch.

L'objectif d'un **plan de lutte contre la pandémie** est d'assurer la protection du personnel d'une infection et de maintenir l'activité de l'entreprise. Un plan de lutte contre la pandémie inclut, par exemple, une formation aux mesures d'hygiène, l'utilisation de vêtements ou de matériel de protection si nécessaire, des mesures de renforcement de l'hygiène (désinfection des lieux de travail, distribution de désinfectants), des mesures d'organisation des lieux de travail (par exemple vidéoconférences et virtualisation des réunions au lieu de déplacements, etc.). Les plans d'entreprise en cas de pandémie sont spécifiques à chaque branche et doivent être élaborés et mis en œuvre en conséquence. Les organisations à but non lucratif doivent également élaborer des plans de lutte contre la pandémie, car les obligations du droit du travail en tant qu'employeur, de même que les considérations organisationnelles en termes d'obligation de diligence, s'appliquent indépendamment du fait que l'entreprise soit à but lucratif ou d'un autre type. S'il existe des filiales à l'étranger, celles-ci doivent élaborer leurs propres plans de lutte contre la pandémie conformément à la législation locale.

L'employeur est tenu de **protéger ses employés de manière adéquate** pendant le travail (OLT 3). Cela peut impliquer la fourniture par l'entreprise de masques et d'équipements de protection comparables. Il est conseillé de suivre les recommandations de l'OFSP (obligation de diligence). De la même manière, l'employé est tenu d'informer l'employeur de toute maladie (devoir de loyauté). **Aucune vaccination ne peut être imposée.** La mise en **quarantaine** ou la fermeture d'une entreprise relève de la responsabilité du médecin cantonal. Le principe de **risque entrepreneurial** continue de s'appliquer. Aucune compensation n'est due en cas d'effondrement des ventes ou de perte de revenus. Les **questions de responsabilité** en cas de pandémie sont régies par le droit cantonal (art. 71 LEp). Le canton de Zurich, par exemple, n'assume aucune responsabilité en la matière. L'**indemnité en cas d'insolvabilité** peut en revanche couvrir le manque à gagner en cas de défaillance de l'employeur.

De plus amples informations sont disponibles sur : <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html>.

6. Stratégie exit

Le Conseil fédéral assouplit progressivement les mesures de protection contre le nouveau coronavirus. Dans un premier temps, soit à partir du 27 avril, le Conseil fédéral a décidé d'assouplir les restrictions pour les activités qui n'impliquent que peu de contacts directs, qui n'occasionnent pas de flux importants de personnes et pour lesquelles il est facile de mettre en place des plans de protection. Concrètement, les restrictions dans le domaine des soins stationnaires seront assouplies et les hôpitaux pourront recommencer à effectuer toutes les interventions. Par ailleurs, les cabinets médicaux pourront reprendre leurs activités normalement et proposer à nouveau toutes leurs prestations, y compris celles qui ne sont pas urgentes. Sont notamment concernés les cabinets dentaires, de physiothérapie et de massages médicaux. Cette mesure vise également à prévenir l'impact négatif d'une absence d'exams ou de traitements.

Pourront également rouvrir le 27 avril les établissements qui offrent des services impliquant un contact physique, tels que salons de coiffure, de massage, de tatouage ou de beauté, mais aussi les magasins de bricolage, les jardineries, les pépinières et les fleuristes. Les installations publiques en libre-service telles que les stations de lavage pourront aussi être remises en fonction.

À partir du 11 mai, le Conseil fédéral prévoit de rouvrir les écoles obligatoires, les autres magasins et

les marchés. Le Conseil fédéral entend prendre une décision à ce sujet le 29 avril. Dans une troisième phase, prévue à partir du 8 juin, ce sont les écoles professionnelles et du secondaire II ainsi que les hautes écoles qui devraient rouvrir leurs portes. À la même date, le Conseil fédéral prévoit de rouvrir les établissements de divertissement et de loisirs tels que musées, bibliothèques, jardins botaniques et zoos, et d'assouplir l'interdiction de rassemblement. Il doit se prononcer sur les détails de cette étape le 27 mai prochain.

7. Prévention sanitaire dans l'entreprise

À l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, les règles de conduite suivantes sont indiquées :

1. se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon ;
2. se désinfecter les mains correctement et régulièrement, en particulier après avoir toussé, éternué ou s'être mouché ;
3. toujours utiliser un mouchoir en papier ou tousser et éternuer dans le creux du coude ;
4. jeter les mouchoirs usagés dans une poubelle fermée ;
5. ne pas se toucher le visage, la bouche, le nez ou les yeux ;
6. éviter les poignées de main ; garder une distance de deux mètres avec les autres personnes ;
7. toute personne qui présente des symptômes de grippe et se sent malade doit impérativement rester chez elle ;
8. toujours téléphoner avant d'aller chez le médecin ou aux urgences.

8. Déclaration de non-responsabilité

Le présent mémento est diffusé uniquement à titre d'information. Il ne constitue pas une check-list complète et ne peut se substituer à un conseil juridique. L'Union suisse des arts et métiers usam décline toute responsabilité qui pourrait découler de l'application ou de l'omission d'une recommandation par le présent document. Nous recommandons en outre à chacun de consulter les sites Web correspondants de l'administration fédérale :

- www.travail.swiss
- www.ofsp.admin.ch
- www.seco.admin.ch
- en particulier : <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html>
- www.suva.ch
- www.ahv-iv.ch/fr/
- <https://covid19.easygov.swiss/fr/>

État : 27 avril 2020

Responsable du dossier

Dieter Kläy
Tél. : 031 380 14 45, mél. d.klaey@sgv-usam.ch