

Aide-mémoire

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

1. Synthèse

Le Conseil fédéral a introduit les premières mesures de protection contre le coronavirus le 28 février 2020. Il les a ensuite progressivement renforcées jusqu'au 21 mars. À partir du 27 avril, il a lancé une phase d'assouplissement en trois étapes. Durant cette période, le nombre de nouvelles infections, d'hospitalisations et de décès a continué de diminuer et s'est stabilisé à un niveau très bas.

Franchissant une quatrième étape d'assouplissement, le Conseil fédéral lève, dès le 22 juin 2020, la plupart des restrictions restantes. Les manifestations et rassemblements jusqu'à 1000 personnes sont à nouveau autorisés, à condition de pouvoir garantir en tout temps le traçage des contacts. Les organisateurs doivent s'assurer que le nombre maximal de personnes à contacter ne dépasse pas 300, par exemple en divisant l'espace en différents secteurs. Les cantons peuvent également abaisser ce plafond. Les grandes manifestations de plus de 1000 personnes seront à nouveau autorisées à partir de début septembre, pour autant que la situation épidémiologique ne se détériore pas.

Par ailleurs, à partir du 22 juin 2020, les clients des restaurants peuvent à nouveau rester debout et le couvre-feu imposé aux établissements de restauration, aux discothèques et aux boîtes de nuit est levé. La recommandation de travailler à domicile est elle aussi levée. Les employeurs sont toutefois tenus de prendre les mesures qui s'imposent pour protéger la santé de leurs employés, conformément à la loi sur le travail. Les nouvelles règles de protection de la population s'appliquent également aux commerces, à l'industrie et aux prestataires de services non accessibles au public. Ici, les plans de protection ne sont pas nécessaires.

L'Union suisse des arts et métiers usam salue les nouvelles mesures d'assouplissement décidées par le Conseil fédéral. Ces mesures contribueront à permettre aux secteurs de l'événementiel et de la gastronomie ainsi qu'aux marchés notamment de réaliser les chiffres d'affaires dont ils ont un urgent besoin. L'usam estime toutefois que la levée de la «situation extraordinaire» a été trop hésitante et exige un retour rapide à la normale.

Les règles d'hygiène continuent de s'appliquer:

- 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/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html>.

2. Mesures d'assouplissement dès le 22 juin 2020

À partir du 22 juin 2020, le Conseil fédéral assouplit une nouvelle fois les restrictions. Les manifestations de plus de 1000 personnes restent interdites jusqu'au 31 août 2020. Tous les établissements de loisirs et autres attractions touristiques peuvent rouvrir leurs portes. Les règles d'hygiène et de distance restent impératives. Si les règles de distance ne peuvent pas être respectées, il faut garantir la possibilité de retracer les contacts personnels rapprochés en cas d'infection, par exemple en établissant des listes de présence.

Le rapport explicatif concernant l'ordonnance 3 COVID-19 du 19 juin 2020 est disponible à l'adresse suivante: <https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/massnahmen-des-bundes.html>.

Plans de protection: désormais uniquement obligatoires pour les lieux accessibles au public

Le Conseil fédéral a simplifié et uniformisé les consignes relatives aux plans de protection. Tous les lieux accessibles au public doivent disposer d'un plan de protection, tandis qu'il n'y a plus de règles spécifiques en fonction des entreprises, des manifestations ou des établissements de formation. Désormais, les mêmes consignes s'appliquent à tous les plans de protection et il n'y a plus de modèles élaborés par la Confédération.

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. 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 let. 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 et jusqu'au 31 août 2020 au plus tard, 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;**
- 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.

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. Cette procédure simplifiée est valable jusqu'au 31 août 2020. À partir du 1er septembre 2020, il conviendra d'utiliser à nouveau les formulaires habituels (sans lien avec le COVID-19).

Extension des indemnités RHT ayant pris fin au 31 mai 2020

- Personnes en apprentissage: le droit à une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail a été supprimé au terme du mois de mai 2020. Une entreprise au chômage partiel peut cependant toujours embaucher un nouvel apprenti. Celui-ci, tout comme son formateur, n'est alors pas au chômage partiel.
- **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.

Supprimé jusqu'au 31 mai 2020, le délai de préavis de 10 jours prévu dans la loi pour requérir les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail a été réintroduit au 1er juin 2020. Ce délai avait été supprimé parce que les restrictions imposées aux entreprises n'étaient pas prévisibles. Toutefois, les mesures du Conseil fédéral sont à présent connues, et les conséquences pour les entreprises sont

plus faciles à estimer. Ces dernières ont donc la possibilité de respecter le délai avant d'annoncer un préavis. Les entreprises pour lesquelles la réduction de l'horaire de travail a déjà été approuvée ne doivent pas déposer de nouvelle demande en raison de cette modification.

Droit à l'allocation pour perte de gain jusqu'au 16 mai 2020

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

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.

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/.

Il est possible de faire valoir un droit à l'allocation pour perte de gain COVID-19 jusqu'au 16 septembre 2020. Aucun nouveau calcul rétroactif ne pourra plus être demandé passé cette date.

3.2 Obligation d'annoncer les postes vacants

Depuis le 8 juin 2020, les employeurs ont à nouveau l'obligation d'annoncer les postes vacants dans les genres de professions où le taux de chômage atteint ou dépasse 5%.

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 Loi sur la poursuite pour dettes et la faillite (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 peut 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.

Depuis le 20 mai 2020, le **secteur du voyage** bénéficie d'une suspension des poursuites d'une durée limitée. Les agences de voyages ne pourront pas être mises en poursuite pour les sommes à rembourser à la suite d'annulations de voyages, et ce jusqu'au 30 septembre 2020.

3.5 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.

3.6 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.

3.7 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).

Les entreprises peuvent aussi passer rétroactivement au versement des primes trimestriel ou semestriel. Celles qui ont payé la totalité de la prime au début de l'année et qui ont maintenant des problèmes de liquidités peuvent demander le remboursement d'une partie de la prime, mais doivent ensuite la verser par tranches (avec un intérêt de 5% actuellement). La Suva va clarifier la question de savoir si l'Association Suisse d'Assurances ASA est prête à abaisser le taux d'intérêt (les deux appliquent le même taux).

Les immeubles appartenant à la Suva peuvent faire l'objet d'une réduction de loyer. L'ampleur de la réduction dépend du degré d'impact des mesures décidées par les autorités.

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. Ouverture des frontières

À partir du 8 juin 2020, la Suisse traitera de nouveau toutes les demandes déposées par des travailleurs en provenance des États membres de l'Union européenne (UE) ou de l'Association européenne de libre-échange (AELE). En outre, les entreprises suisses pourront de nouveau engager des travailleurs hautement qualifiés en provenance d'États tiers lorsque leur activité revêt un intérêt public ou que leur engagement répond à un besoin urgent. La libre circulation des personnes et la liberté de voyage avec tous les États de l'espace Schengen doivent être rétablies d'ici au 6 juillet 2020. Les contrôles aux frontières avec l'Allemagne, l'Autriche et la France seront déjà levés le 15 juin 2020.

- À partir du 8 juin 2020, les cantons traitent de nouveau toutes les demandes d'autorisation de séjour ou d'autorisation frontalière déposées par des travailleurs domiciliés dans un État membre de l'UE ou de l'AELE. Il en va de même pour les annonces de prise d'emploi pour une mission de courte durée auprès d'un employeur en Suisse et pour les prestations transfrontalières d'une durée n'excédant pas 90 jours par an.

- Les demandes émanant de travailleurs d'États tiers seront, elles aussi, de nouveau traitées. Une admission en Suisse sera possible si la prestation de travail revêt un intérêt public, si elle sert par exemple à l'approvisionnement économique du pays ou si une entreprise a, du point de vue économique, un besoin urgent de spécialistes dont la mission ne peut être reportée ni être exécutée à partir de l'étranger.
- Le regroupement de la famille d'un titulaire d'une autorisation d'établissement, de séjour ou de courte durée ou de la famille d'une personne admise à titre provisoire sera de nouveau possible aux conditions usuelles.
- Les cantons reprennent le traitement des demandes d'autorisation de séjour de courte durée déposées par des personnes étrangères en vue de la conclusion d'un mariage ou d'un partenariat enregistré avec un citoyen suisse ou un ressortissant étranger titulaire d'une autorisation de séjour ou d'établissement.
- Le Département fédéral de l'intérieur (DFI) pourra ordonner, en accord avec le Département fédéral de justice et police (DFJP) et le Département fédéral des finances (DFF), des mesures sanitaires à la frontière (mesures de température, questionnaires sur l'état de santé, mises en quarantaine, etc.) pour certaines catégories de personnes arrivant d'un État à risque au sens de l'ordonnance-COVID.

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 d'un mètre et demi 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 : 22 juin 2020

Responsable du dossier

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