

## Aide-mémoire

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

#### 1. L'obligation de télétravailler est levée, les manifestations et l'obligation de porter le masque font l'objet d'assouplissements – Situation au 26 juin 2021

Le nombre de contaminations recule. Dans les restaurants, il n'y a plus de restrictions pour les tablées. Les restrictions concernant les manifestations accueillant du public et les réunions privées sont assouplies. Quant aux grandes manifestations accessibles avec le certificat COVID, elles peuvent accueillir autant de participants qu'elles le souhaitent et exploiter entièrement leur capacité d'accueil. L'obligation de télétravailler et de porter le masque à l'extérieur est levée. Les magasins et les établissements de sport et de loisirs peuvent à nouveau exploiter toute leur capacité d'accueil.

#### Le télétravail n'est plus obligatoire mais recommandé

Le télétravail obligatoire est abrogé et remplacé par une recommandation de télétravail; il n'est plus nécessaire de réaliser des dépistages réguliers pour que les employés puissent travailler sur place. L'obligation de porter le masque sur le lieu de travail est également abrogée. Les employeurs restent tenus de protéger leurs employés conformément à la loi sur le travail.

#### Protection des personnes vulnérables

Les personnes vulnérables sont par ailleurs protégées à l'aide de mesures spécifiques. Concrètement, elles bénéficient d'un droit au télétravail ou d'une protection équivalente sur le lieu de travail, ou un congé leur est accordé. Lorsque leur profession ne permet pas d'appliquer les dispositions de protection, l'employeur doit les exempter de l'obligation de travailler en leur versant la totalité du salaire. Dans ces cas, les employeurs ont droit à l'allocation pour perte de gain COVID-19.

#### Restaurants: les tablées ne sont plus limitées

Dans les restaurants, le nombre de personnes à chaque table n'est plus limité. L'obligation d'être assis est maintenue et il faut garantir le respect des distances entre les groupes de clients. L'enregistrement des coordonnées reste obligatoire, mais celles d'une seule personne par groupe suffisent. Il faut également porter le masque lorsque l'on n'est pas assis à table. À l'extérieur, le nombre de personnes à chaque table n'est plus limité et l'obligation d'être assis pour boire et manger est supprimée. Le respect des distances entre les groupes de clients doit être garanti. Il n'est cependant plus nécessaire d'enregistrer les coordonnées des clients.

#### Les discothèques et les salles de danse peuvent rouvrir

Les discothèques et les salles de danse peuvent à nouveau accueillir des clients pour autant que ceux-ci possèdent un certificat COVID. Le Conseil fédéral a renoncé à la limite de 250 personnes qui figurait dans le projet mis en consultation ainsi qu'à l'enregistrement des coordonnées des clients. Le port du masque n'est plus nécessaire, comme pour tous les endroits dont l'accès est limité aux personnes avec un certificat COVID.

#### Manifestation avec certificat: sans masque ni restrictions

Les manifestations réservées aux participants possédant un certificat COVID ne font plus l'objet d'aucune restriction. Dès le 26 juin 2021, il est donc à nouveau possible d'organiser des manifestations de plus de 10 000 personnes et d'exploiter pleinement les capacités d'accueil. Il convient toutefois de prévoir un plan de protection indiquant comment l'accès à ladite manifestation est limité aux personnes possédant un certificat. Toute manifestation de plus de 1000 personnes doit en outre être autorisée par le canton.

### **Manifestations sans certificat**

Pour les manifestations n'exigeant pas de certificat COVID, les règles sont les suivantes:

- si le public est assis, 1000 personnes au maximum peuvent assister à l'événement, qu'il ait lieu à l'intérieur ou à l'extérieur;
- si les personnes sont debout ou qu'elles peuvent circuler, le nombre maximal admis est de 250 à l'intérieur et de 500 à l'extérieur;
- la capacité des lieux peut être occupée jusqu'aux deux tiers, à l'intérieur comme à l'extérieur;
- à l'intérieur, le port du masque est obligatoire, il n'est autorisé de consommer que dans les zones dédiées à la restauration; la consommation est permise aux places assises à condition que les coordonnées des participants soient enregistrées;
- à l'extérieur, le port du masque n'est pas obligatoire;
- les manifestations et les concerts au cours desquels le public danse sont interdits.

### **Réunions privées: 30 à l'intérieur, 50 à l'extérieur**

Les réunions privées peuvent toujours compter un maximum de 30 personnes à l'intérieur des espaces privés et un maximum de 50 personnes à l'extérieur.

### **Foires commerciales: pas de limitations de capacité**

L'interdiction des foires et salons commerciaux accueillant moins de 1000 personnes dans des espaces clos et les prescriptions en matière de capacité sont levées, indépendamment du nombre de participants, que l'accès soit réservé ou non aux personnes bénéficiant d'un certificat COVID. Pour les salons n'imposant pas la présentation d'un certificat, le masque est obligatoire à l'intérieur et la consommation n'est possible que dans les zones dédiées à la restauration.

### **Sport et culture: sans masque**

Il n'y a plus de restrictions pour les personnes pratiquant des activités sportives ou culturelles en plein air. Pour les activités en intérieur, il faudra collecter les coordonnées. L'obligation de porter un masque, l'obligation de respecter la distance ainsi que les restrictions de capacité sont supprimées.

### **Prescriptions relatives aux plans de protection**

Les prescriptions relatives aux plans de protection pour l'ensemble des installations et des établissements accessibles au public ainsi que pour les manifestations dont l'accès, pour les personnes de 16 ans et plus, n'est pas limité aux seules personnes disposant d'un certificat, figurent dans l'annexe 1 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière du 23 juin 2021.

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 [ici](#).

## **Pas de quarantaine pour les personnes guéries et vaccinées**

Les personnes guéries sont déjà exemptées de l'obligation de quarantaine (contacts et voyages) pour une durée de six mois. Les personnes vaccinées ne pouvant pas propager la maladie de manière significative, elles sont désormais elles aussi exemptées pour une durée de six mois de l'obligation de quarantaine comme de l'obligation de dépistage et de l'obligation de fournir leurs coordonnées lors de leur entrée sur le territoire. Pour cela, il faut toutefois qu'elles soient complètement vaccinées avec un vaccin autorisé en Suisse ou par l'Agence européenne des médicaments (EMA). L'exemption de quarantaine pour les voyageurs et d'obligation de dépistage lors de l'entrée sur le territoire vaut aussi pour les enfants de moins de 16 ans. En revanche, elle ne s'applique pas aux personnes guéries et vaccinées en provenance d'un État ou d'une zone où circule un variant préoccupant du virus SARS-CoV-2.

## **Campagne de dépistage massive dans les entreprises et exemption de la quarantaine**

Si une entreprise met en place un plan de dépistage permettant aux personnes qui travaillent sur place de se faire tester au moins une fois par semaine, celles-ci sont exemptées de la quarantaine pour exercer leur activité professionnelle.

## **Amendes depuis le 1er février 2021**

Depuis le 1er février 2021, les violations de certaines mesures de lutte contre l'épidémie peuvent être sanctionnées par des amendes d'ordre oscillant entre 50 et 200 francs.

## **2. Entrée en Suisse facilitée**

L'obligation de quarantaine est levée pour les personnes entrant en Suisse depuis l'espace Schengen. Le dépistage n'est obligatoire que pour les voyageurs arrivant par avion qui n'ont pas été vaccinés et qui n'ont pas le statut de personnes guéries. Les coordonnées sont encore exigées uniquement en cas d'entrée par avion. La Suisse assouplit en outre les restrictions d'entrée encore en place pour les ressortissants de pays tiers qui peuvent prouver qu'ils ont été vaccinés. La liste de pays correspondante du Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) a été adaptée. L'entrée de ressortissants de pays tiers tels que les Etats-Unis, l'Albanie ou la Serbie est de nouveau possible.

## **Entrée en provenance de pays aux prises avec un variant préoccupant**

La liste des régions à risque dressée par l'OFSP est réduite et ne contient plus que les pays et les zones dans lesquels circulent des variants préoccupants pour la Suisse. Les personnes vaccinées ou guéries provenant de ces endroits pourront entrer dans le pays sans subir de test ni de quarantaine tant qu'il sera certain que la vaccination offre une bonne protection. Toute personne qui n'est ni vaccinée ni guérie doit présenter le résultat négatif d'un test PCR ou d'un test rapide antigénique, et se mettre en quarantaine sitôt après son arrivée. Concrètement, cela signifie que les personnes vaccinées ou guéries n'ont pas à présenter de test négatif, même si elles arrivent d'un pays où le variant Delta prédomine (comme l'Inde ou le Royaume-Uni), et elles ne sont pas soumises à une quarantaine à leur arrivée. Les vaccins utilisés en Suisse offrent une protection très élevée, bien que légèrement réduite, contre le variant Delta.

## **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 aux employés vulnérables 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.

Le Conseil fédéral a décidé de modifier [l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage et de prolonger sa durée de validité](#). L'ordonnance règle en détail la question de la prolongation des délais-cadres des personnes assurées, la non-prise en compte des périodes de décompte pour lesquelles la perte de travail a été supérieure à 85% entre le 1er mars et le 31 août 2020 dans le cadre du chômage partiel, le droit à l'indemnité en cas de chômage partiel des formateurs qui s'occupent d'apprentis et, enfin, la procédure sommaire en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT). **Les dispositions révisées sont entrées en vigueur le 1er septembre 2020.**

- Depuis le 1er septembre 2020, la majorité des mesures extraordinaires est supprimée (extension du groupe des ayants droit, allègements financiers supplémentaires pour les entreprises) et le système initial de l'indemnité en cas de RHT s'applique à nouveau.

- La procédure sommaire et la procédure simplifiée **pour le préavis et le décompte de la réduction de l'horaire de travail (RHT) sont prolongées jusqu'à fin septembre 2021** dans le cadre de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage. Deux dispositions de l'ordonnance sur l'assurance-chômage restent ainsi en vigueur:
  1. Les heures de travail effectuées en plus en dehors de la période de réduction de l'horaire de travail ne sont pas déduites des pertes de travail.
  2. Les revenus tirés d'occupations provisoires ne sont pas décomptés de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.
- Désormais, la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) est de 24 mois (au lieu de 18). Cette mesure s'appliquera du 1er juillet 2021 au 28 février 2022.
- Le Conseil fédéral a décidé de prolonger jusqu'au 30 septembre 2021 le droit à l'indemnité en cas de RHT accordé aux apprentis, aux personnes exerçant un emploi de durée limitée et aux travailleurs sur appel ayant un contrat de travail à durée indéterminée. Les personnes appartenant à l'une de ces deux dernières catégories peuvent faire valoir ce droit à condition que les mesures ordonnées par les autorités continuent à limiter de manière notable l'activité de l'entreprise.

#### **Délai de préavis**

- Le délai de préavis a été supprimé jusqu'au 31 décembre 2021. **Il reste toutefois obligatoire de déposer un préavis!** Celui-ci doit parvenir à l'autorité cantonale au plus tard le premier jour de la réduction de l'horaire de travail.

#### **Délai d'attente**

- À partir du 1er juillet 2021, le délai d'attente pour la perception de l'indemnité en cas de RHT est de nouveau d'un jour.

#### **Durée de validité de l'autorisation**

- Les autorisations de réduction de l'horaire de travail sont désormais valables six mois au lieu de trois, mais au maximum jusqu'au 31 décembre 2021. Cela signifie que les autorisations dont la validité débute en juillet, août et septembre seront valables jusqu'au 31 décembre 2021 au maximum. Dès le mois d'octobre 2021, les autorisations seront à nouveau valables pour la durée ordinaire de trois mois.

Dans tous les cas, veuillez consulter le site Internet [www.travail.swiss](http://www.travail.swiss) et vous informer des dernières modifications.

#### **Allocation pour perte de gain COVID-19 pour les personnes indépendantes et les personnes dont la situation est assimilable à celle d'un employeur qui sont indirectement touchées**

Les personnes exerçant une activité lucrative indépendante ou ayant une situation assimilable à celle d'un employeur peuvent continuer à demander l'allocation pour perte de gain COVID-19. Les bases légales de l'allocation pour perte de gain COVID restent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021. À partir du 1er juillet 2021, les montants des futures allocations pour perte de gain COVID-19 pourront être calculés sur la base du revenu selon la taxation fiscale 2019.

Une réduction de l'activité lucrative due à de telles mesures donne droit à l'allocation pour perte de gain COVID-19 pour les personnes suivantes :

**Personnes dont la situation est assimilable à celle d'un employeur en cas de fermeture de l'entreprise** – Les personnes dont la situation est assimilable à celle d'un employeur (propriétaires de Sàrl ou de SA) ont désormais droit à l'allocation pour perte de gain COVID-19 lorsqu'elles doivent suspendre leur activité sur ordre des autorités. En cas de fermeture de leur entreprise, elles ont droit à l'allocation pour la durée de la fermeture.

**Personnes dont la situation est assimilable à celle d'un employeur en cas d'interdiction de manifestations** – Les personnes dont la situation est assimilable à celle d'un employeur (propriétaires de Sàrl ou de SA) ont désormais droit à l'allocation pour perte de gain COVID-19 lorsqu'elles auraient dû fournir une prestation dans le cadre d'une manifestation qui n'a pas pu se tenir en raison d'une interdiction édictée par les autorités.

**Personnes exerçant une activité lucrative indépendante et personnes dont la situation est assimilable à celle d'un employeur qui subissent une baisse significative de leur chiffre d'affaires** – Les personnes dont l'activité lucrative est significativement réduite en raison de mesures de lutte contre le coronavirus et qui subissent de ce fait une perte de salaire ou de revenu ont désormais droit à l'allocation pour perte de gain COVID-19. La réduction est jugée significative lorsqu'elle correspond à une perte de chiffre d'affaires d'au moins 55% par rapport au chiffre d'affaires moyen réalisé de 2015 à 2019. Pour le droit à l'allocation jusqu'au 18 décembre 2020, une baisse du chiffre d'affaires de 55% est déterminante. Le seuil de 40% s'applique à partir du 19 décembre 2020. Toute personne faisant état, au mois de décembre, d'une baisse du chiffre d'affaires d'au moins 40% mais inférieure à 55% aura droit à une allocation sur cette base dès le 19 décembre 2020. Le mois entier est pris en compte pour la diminution du chiffre d'affaires. Les personnes qui subissent une baisse du chiffre d'affaires d'au moins 55% en décembre auront droit à une allocation pour l'ensemble du mois civil. Les personnes concernées doivent déclarer le manque à gagner en précisant quelle mesure de lutte contre l'épidémie de COVID-19 en est la cause. Les informations données sont vérifiées au moyen de contrôles aléatoires.

**Les personnes qui subissent une perte de gain et qui sont concernées par une des situations décrites ci-dessus doivent déposer une demande d'allocation auprès de leur caisse de compensation AVS. Les formulaires correspondants sont disponibles sur les sites Internet respectifs des caisses de compensation. Les personnes concernées peuvent déposer leur demande. Toutes les informations sont disponibles à l'adresse [www.ahv-iv.ch/fr/](http://www.ahv-iv.ch/fr/).**

**Allocations pour perte de gain – Prolongation, pour certains groupes, du droit à l'indemnité**

Les personnes empêchées d'exercer leur activité lucrative peuvent continuer de recevoir une indemnisation par le biais de l'allocation Corona-perte de gain si elles se trouvent dans l'une des situations suivantes:

- Parents devant interrompre leur activité car la garde de leur enfant n'est plus assurée  
En cas de fermeture sur ordre des autorités d'un établissement (école, crèche ou structure spécialisée) ou d'une mise en quarantaine.
- **Mise en quarantaine ordonnée par une autorité:** Lors d'une mise en quarantaine ordonnée par le médecin cantonal ou une autre autorité. Les personnes mises en quarantaine à leur retour d'un séjour dans une région figurant sur la liste des États et zones présentant un risque élevé d'infection n'ont pas droit à l'allocation, sauf si le pays n'était pas encore sur cette liste au moment du départ. Le droit à l'allocation en cas de mise en quarantaine reste comme jusqu'ici limité à 10 indemnités journalières.

**Toutes les informations actualisées sur l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail (RHT) sont disponibles sur [arbeit.swiss](http://arbeit.swiss). Vous trouverez [ici](#) un tableau récapitulatif du SECO sur les mesures de réduction de l'horaire de travail.**

### **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 – Fin au 19 octobre 2020 des mesures visant à prévenir les faillites**

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. Le sursis COVID-19 prend fin le 19 octobre 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 Seuil concernant les quarantaines pour les voyageurs**

Le Conseil fédéral adapte le seuil qui définit les pays et les territoires à risque et implique une quarantaine pour les voyageurs concernés. Il a également adapté l'obligation de quarantaine en cas de voyage d'affaires. Des informations complémentaires et une liste des pays sont disponibles [ici](#).

## **4. Nouvelles mesures de la Confédération et des cantons relatives aux cas de rigueur**

Le 11 décembre 2020, le Conseil fédéral a décidé d'accroître sensiblement son programme d'aide pour les cas de rigueur afin d'atténuer les dommages économiques causés par les mesures sanitaires. Il a proposé au Parlement de relever la dotation du programme de 1,5 milliard de francs pour la porter à

2,5 milliards de francs au total, la part de la Confédération s'élevant à 1,9 milliard de francs. Le Parlement a approuvé ce relèvement.

L'ordonnance sur les cas de rigueur est déjà en vigueur depuis le 1er décembre 2020. Durant la session d'hiver 2020, les Chambres fédérales ont apporté des modifications à la base légale (art. 12 de la loi COVID-19) qui entraînent également des modifications dans l'ordonnance. En outre, le Conseil fédéral entend remplacer la procédure d'approbation (par le Secrétariat d'État à l'économie SECO) des réglementations cantonales en matière de cas de rigueur par un contrat entre la Confédération et le canton. Il a procédé aux modifications ci-après.

- **Chiffre d'affaires minimum** : le chiffre d'affaires minimum permettant à une entreprise de bénéficier d'une aide est abaissé de 100 000 francs à 50 000 francs.
- **Interdiction du double subventionnement**: si les différents domaines d'activité d'une entreprise peuvent être clairement délimités, plusieurs types d'aides seront désormais autorisées simultanément, par exemple une aide pour les cas de rigueur et un soutien aux entreprises du domaine culturel.
- **Prise en compte des coûts fixes**: outre la situation patrimoniale et la dotation en capital globales d'une entreprise, il faudra désormais prendre également en compte sa part de coûts fixes non couverts. Seules seront éligibles les entreprises qui confirmeront au canton que le recul de leur chiffre d'affaires entraîne à la fin de l'année une part de coûts fixes non couverts qui menace leur viabilité.
- **Interdiction des dividendes**: une entreprise sera dorénavant exclue des mesures d'aide pour les cas de rigueur dès le moment où elle décide de distribuer un dividende et pas seulement lorsqu'un dividende est versé.
- **Modèle de surveillance Confédération et cantons**: au lieu de remettre sa réglementation en vue de son examen par le SECO, le canton conclura désormais avec le SECO un contrat dans lequel il indiquera quel type de mesures pour les cas de rigueur il veut prendre et comment il entend garantir que seules les mesures répondant aux exigences de l'ordonnance seront facturées à la Confédération. La Confédération confirmera au canton sa participation financière aux mesures jusqu'à concurrence du montant maximum par canton.

#### **Depuis le 18 janvier 2021, assouplissement des conditions à remplir pour avoir droit à une aide au titre des cas de rigueur**

**L'obligation d'établir la preuve du recul du chiffre d'affaires est supprimée pour les entreprises fermées**: les entreprises fermées par les autorités pendant au moins 40 jours civils depuis le 1er novembre 2020 (en particulier les restaurants, les bars, les discothèques ainsi que les établissements de loisirs et de divertissement) sont dorénavant considérées automatiquement comme des cas de rigueur. Elles ne doivent plus fournir la preuve qu'elles ont perdu 40% de leur chiffre d'affaires.

**Prise en compte des pertes de chiffre d'affaires subies en 2021**: les entreprises qui auront subi un recul de leur chiffre d'affaires entre janvier 2021 et juin 2021 en lien avec les mesures prises par les autorités pour lutter contre l'épidémie de coronavirus pourront calculer leurs pertes en se fondant sur le chiffre d'affaires réalisé au cours des douze derniers mois et non plus sur le chiffre d'affaires de l'année 2020. En cas de mauvaise saison d'hiver, de nombreuses entreprises sises dans les régions de montagne et actives dans le domaine du tourisme pourraient alors bénéficier également des mesures pour cas de rigueur.

**Réduction de la durée de l'interdiction de verser des dividendes**: la durée de l'interdiction de distribuer des dividendes ou des tantièmes et de rembourser les apports de capital par le propriétaire est limitée à trois ans ou jusqu'au remboursement de l'aide reçue.

**Allègements administratifs:** les entreprises fermées doivent présenter moins de justificatifs que les cas de rigueur dits «ordinaires».

**Relèvement des plafonds applicables aux contributions à fonds perdu:** les cantons peuvent octroyer à toutes les entreprises des contributions s'élevant au plus à 20% du chiffre d'affaires annuel (10% jusqu'ici) et à 750 000 francs par entreprise (500 000 francs jusqu'ici). Cette mesure vise une meilleure prise en compte des entreprises qui ont des coûts fixes élevés. En outre, elle permet de couvrir une éventuelle prolongation des fermetures après la fin de février 2021. Les cantons peuvent augmenter le plafond en termes absolus à 1,5 million, pour autant que les propriétaires apportent des fonds propres frais d'un montant équivalent ou que les bailleurs de fonds abandonnent leurs créances.

Des aides plus importantes qu'auparavant pourront être allouées aux entreprises les plus touchées par la crise. Le Conseil fédéral relève le plafond des contributions à fonds perdu en faveur des petites entreprises dont le chiffre d'affaires a sensiblement diminué. En outre, il met à la disposition des cantons un montant de 300 millions de francs provenant de sa réserve, afin que ceux-ci puissent fournir un soutien complémentaire aux entreprises particulièrement touchées.

**Demande d'aide pour les cas de rigueur:** étant donné qu'il incombe aux cantons de déterminer la forme précise des aides pour les cas de rigueur, ce sont eux qui examinent les demandes. Les questions relatives au traitement d'une demande doivent donc être adressées au canton dans lequel l'entreprise avait son siège le 1er octobre 2020. Les coordonnées des cantons se trouvent sur le portail [covid19.easygov.swiss](https://covid19.easygov.swiss). L'ordonnance de la Confédération règle la manière dont les fonds fédéraux sont répartis entre les cantons et fixe les conditions à remplir pour que la Confédération participe aux coûts des mesures cantonales pour les cas de rigueur. **Vous trouvez ici un résumé des mesures prises dans les différents cantons ainsi que les adresses utiles.**

## 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. Informations complémentaires : [www.pandemia.ch](http://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. 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.

## 7. 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](http://www.travail.swiss)
- [www.ofsp.admin.ch](http://www.ofsp.admin.ch)
- [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)
- en particulier le [Plan suisse de pandémie](#)
- [www.suva.ch](http://www.suva.ch)
- [www.ahv-iv.ch/fr/](http://www.ahv-iv.ch/fr/)
- <https://covid19.easygov.swiss/fr/>

État : 26 juin 2021

La personne sousmentionnée se tient à disposition pour répondre aux éventuelles questions.

**Responsable du dossier**

Dieter Kläy  
Tél. : 031 380 14 45, mél. [d.klaey@sgv-usam.ch](mailto:d.klaey@sgv-usam.ch)