

Aide-mémoire

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

1. Extension de l'obligation de présenter un certificat COVID – Certificat COVID suisse (Situation au 20 décembre 2021)

Depuis lundi 20 décembre 2021, les mesures de lutte contre le coronavirus sont durcies en Suisse. Seules les personnes vaccinées ou guéries ont désormais accès à l'intérieur des restaurants, des établissements culturels et des installations de sport et de loisirs ainsi qu'aux événements en intérieur (règle dite des «2G»). Dans les lieux précités, il faut en outre porter le masque et être assis pour consommer. S'il n'est pas possible de porter le masque, par exemple lors d'une répétition de musique à vent, ou de consommer assis, comme dans les discothèques et les bars, les personnes vaccinées ou guéries doivent en outre présenter un test négatif (règle des «2G+»). Les personnes dont la vaccination, la vaccination de rappel ou la guérison datent de moins de quatre mois sont exemptées de cette obligation de dépistage. Les réunions privées sont limitées à dix personnes dès lors qu'une personne présente (de 16 ans ou plus) n'est pas vaccinée ou guérie. Par ailleurs, l'obligation de travailler à domicile est réintroduite. Le port du masque est obligatoire au secondaire II. Les nouvelles mesures sont limitées au 24 janvier 2022.

Règle des 2G, obligation de porter le masque et de consommer assis

Dans tous les endroits qui appliquaient jusqu'ici la règle dite des «3G» (accès aux seules personnes vaccinées, guéries ou testées négatives), c'est désormais la règle dite des «2G» (accès aux seules personnes vaccinées ou guéries) qui est en vigueur. Cela concerne les lieux de restauration, les établissements culturels, les installations de sport et de loisirs ainsi que les manifestations. Les personnes se trouvant dans ces endroits sont également tenues de porter le masque et de consommer assises. Pour les manifestations en extérieur de plus de 300 personnes, c'est la règle des «3G» qui continue de s'appliquer.

2G+ pour les discothèques et les activités sans masque

Lorsqu'il n'est possible ni de porter le masque ni de consommer assis, l'accès est réservé aux personnes vaccinées ou guéries pouvant en outre présenter un résultat de test négatif. Cette règle des «2G+» s'applique aux discothèques et aux bars ainsi qu'aux activités sportives et culturelles non professionnelles pour lesquelles le port du masque n'est pas possible, comme les répétitions de musique à vent. Les jeunes de moins de 16 ans ne sont pas concernés. Les personnes dont la vaccination, la vaccination de rappel ou la guérison datent de moins de quatre mois sont exemptées de l'obligation de se faire dépister. Par ailleurs, les entreprises et les organisateurs de manifestations soumis à la règle des «2G» peuvent décider d'appliquer la règle des «2G+» pour pouvoir renoncer à l'obligation de porter le masque et de consommer assis.

Limitation des réunions privées à l'intérieur

Dès qu'une personne de 16 ans et plus non vaccinée ou non guérie participe à une réunion privée, le nombre total de participants est limité à dix, enfants compris. Si tout le monde est vacciné ou guéri, la limite est fixée à 30, voire à 50 si la réunion a lieu dehors.

Réduction de la durée de validité des certificats obtenus à la suite d'un test

Les tests rapides antigéniques sont valables 24 heures à compter du prélèvement de l'échantillon. Cette mesure permet d'accroître la pertinence des résultats des tests et de réduire fortement le laps de temps durant lequel les personnes munies d'un certificat de test valide peuvent être infectieuses. Les tests PCR restent valables 72 heures.

Retour de la prise en charge des dépistages en vue d'obtenir un certificat COVID

Les coûts de certains tests COVID-19 donnant lieu à un certificat COVID sont à nouveau pris en charge. Sont remboursés les tests rapides antigéniques et les tests PCR salivaires groupés. Les auto-tests, les tests sérologiques et les tests PCR individuels restent à la charge des personnes concernées, à l'exception des tests PCR individuels réalisés chez les personnes symptomatiques, les personnes ayant été en contact avec des personnes infectées et en cas de test salivaire groupé positif. La nouvelle réglementation s'applique depuis le 18 décembre 2021.

Réintroduction de l'obligation de travailler à domicile

Lorsque les personnes doivent travailler sur place, le port du masque est obligatoire dans tous les locaux partagés accueillant plus d'une personne.

Aucune obligation de certificat n'est introduite pour:

- les transports publics, le commerce de détail, tout comme dans la zone de transit des aéroports;
- les manifestations privées dans des locaux privés pour un maximum de 30 personnes;
- les manifestations religieuses et les manifestations destinées à la formation de l'opinion politique, jusqu'à un maximum de 50 personnes;
- les réunions des parlements et des assemblées communales;
- les services fournis par les autorités publiques ainsi que les services personnels, tels que les salons de coiffure, les services thérapeutiques et de conseil, les services de restauration dans les points de contact sociaux (par exemple, les soupes populaires à l'intérieur).

La Confédération n'exige pas non plus de certificat pour les lieux de travail et les établissements d'enseignement (y compris les cantines). Il n'existe pas non plus d'obligation de certificat pour les espaces extérieurs (à moins que les utilisateurs des installations de loisirs, de sports et de divertissement ne fassent la navette entre les espaces intérieurs et extérieurs).

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](#).

Amendes

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.

Sanctions s'appliquant depuis le 13 septembre 2021 en cas de non-respect de l'obligation de présenter un certificat

Les personnes ne disposant pas d'un certificat dans les lieux et lors de manifestations qui en exigent un peuvent se voir infliger une amende de 100 francs. Quant aux responsables de ces mêmes lieux qui ne font pas respecter l'obligation de présenter un certificat, ils sont susceptibles d'être amendés, voire de devoir fermer. La responsabilité des contrôles incombe aux cantons.

2. Nouvelles dispositions réglant l'entrée en Suisse depuis le 4 décembre 2021

Depuis le 4 décembre 2021, la quarantaine est supprimée. Mais pour prévenir autant que possible l'importation du variant Omicron, les exigences de dépistage qui s'appliquent à l'entrée en Suisse sont durcies. Toutes les personnes entrant sur le territoire, y compris les vaccinées et les guéries, doivent se faire tester. Pour le dépistage avant l'entrée en Suisse, les tests rapides antigéniques de moins de 24 heures sont acceptés au même titre que les tests PCR de moins de 72 heures. L'obligation de réaliser un deuxième test entre 4 et 7 jours après l'entrée en Suisse tombe pour les personnes vaccinées et guéries.

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.

Dispositions concernant l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) – valables dès le 1er janvier 2022

Le Conseil fédéral a prolongé jusqu'au 31 mars 2022 la procédure de décompte sommaire de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) pour toutes les entreprises. Du 1er janvier au 31 mars 2022, le délai d'attente sera en outre supprimé pour toutes les entreprises. Pour celles qui sont soumises à la règle «2G+», le droit à l'indemnité en cas de RHT sera réactivé pour les travailleurs sur appel sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs sous contrat à durée déterminée et les apprentis. Le Parlement a en outre pris les décisions suivantes:

- la suppression du délai de préavis et la prolongation de la durée d'autorisation de RHT jusqu'à six mois restent applicables jusqu'au 31 décembre 2022.
- l'indemnité en cas de RHT plus élevée pour les revenus modestes est également prolongée jusqu'à fin 2022.
- pour les entreprises soumises à la règle «2G+», les indemnités en cas de RHT ont à nouveau été étendues à d'autres groupes d'ayants droit au plus tôt à partir du 20 décembre 2021. Les travailleurs sur appel sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs sous contrat à durée déterminée et les apprentis auront à nouveau droit, sous certaines conditions, aux indemnités. La règle «2G+» peut entraîner une réduction considérable de l'activité des entreprises concernées, de sorte qu'il est nécessaire de prévoir également des mesures de compensation.
- La durée maximale de perception de l'indemnité RHT a été prolongée à 24 mois (au lieu de 18). Cette mesure s'applique jusqu'au 28 février 2022.

Délai de préavis

Depuis le 1er septembre 2021, les préavis doivent à nouveau être remis en suivant la procédure ordinaire (voir www.travail.swiss, page eServices et formulaires pour l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail).

Délai d'attente

Du 1er janvier au 31 mars 2022, le délai d'attente est supprimé pour toutes les entreprises.

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. Depuis le mois d'octobre 2021, les autorisations sont à nouveau valables pour la durée ordinaire de trois mois.

Dans tous les cas, veuillez consulter le site Internet 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 bases légales de l'allocation pour perte de gain COVID-19, dont l'échéance était fixée au 31 décembre 2021, restent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2022.

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 2022. Depuis le 1er juillet 2021, les montants des futures allocations pour perte de gain COVID-19 peuvent 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/.

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. 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 légèrément 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 a pris 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

La durée de validité de la base légale régissant les programmes d'aide des cantons pour les cas de rigueur est prolongée. Ainsi, les entreprises auxquelles les mesures de lutte contre le COVID-19 prises par les autorités auront causé de grosses difficultés pourront aussi demander une aide en 2022. Une ordonnance COVID-19 cas de rigueur pour 2022 est en cours d'élaboration.

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.

Allégements 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. 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.

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/gesundheitsschutz-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
- www.ofsp.admin.ch
- www.seco.admin.ch
- en particulier le [Plan suisse de pandémie](#)
- www.suva.ch
- www.ahv-iv.ch/fr/

- <https://covid19.easygov.swiss/fr/>

État : 20 décembre 2021

La personne mentionnée ci-après 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