

Aide-mémoire

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

1. Levée de nombreuses mesures de protection (Situation au 1er avril 2022)

Le 1er avril 2022 marque la levée des dernières mesures de l'ordonnance COVID-19 situation particulière:

- suppression de l'isolement pour les personnes infectées
- abandon du port du masque dans les transports publics et les établissements de santé.

Avec ce retour à la situation normale, les cantons assument à nouveau la responsabilité principale des mesures de protection de la population. C'est à eux qu'il incombe d'ordonner et de coordonner les mesures de lutte contre les maladies infectieuses.

Pour les entreprises, la levée de l'obligation d'isolement suscitent des questions concernant la demande de certificats médicaux en cas de maladie à coronavirus. L'Union suisse des arts et métiers usam recommande de chercher des solutions non bureaucratiques et de ne demander le certificat médical que si cela est vraiment nécessaire.

Règles d'hygiène

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 sur le site web du SECO sous [Protection de la santé au travail COVID-19](#).

Nouvelles informations concernant la réduction de l'horaire de travail (RHT) à compter du 1er avril 2022

Les entreprises peuvent demander des paiements rétroactifs pour l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) pour les années 2020 et 2021. Cette décision est liée à l'arrêt du Tribunal fédéral du 17 novembre 2021. Celui-ci stipule que lors du calcul des indemnités en cas de RHT dans la procédure de décompte sommaire, il convient de tenir compte des vacances et des jours fériés pour les employés payés au mois. Cette procédure a maintenant cours depuis janvier 2022.

Pour toutes les entreprises ayant effectué des décomptes d'indemnités en cas de RHT en 2020 et 2021 selon la procédure sommaire, le droit aux indemnités en cas de RHT sera réexaminé sur demande par les caisses de chômage. Pour ce faire, elles devront déposer une demande accompagnée d'un décompte détaillé pour chaque période de décompte afin de calculer l'indemnité supplémentaire de vacances et de jours fériés pour les employés payés au mois. Le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) travaille en ce moment à une solution technique pour aider les entreprises et les caisses de chômage dans leurs démarches. Dès que cette solution sera opérationnelle, le SECO informera directement les entreprises concernées – probablement fin mai 2022 – sur la forme et le délai des demandes.

De nombreuses entreprises ont reçu, en plus des indemnités en cas de RHT, d'autres aides financières (comme des crédits COVID-19 ou des indemnités pour cas de rigueur). Il est possible que les paiements complémentaires effectués dans le cadre des indemnités en cas de RHT réduisent les droits à

d'autres mesures de soutien COVID-19, ce qui pourrait entraîner des demandes de remboursement. Les entreprises concernées doivent se renseigner auprès des offices compétents.

Règles à partir d'avril 2022 pour la RHT liée aux conséquences économiques de la pandémie

Règles relatives à la procédure de préavis

- Le préavis de RHT doit suivre la procédure ordinaire.
- Le délai de préavis est supprimé jusqu'à fin 2022. L'autorité cantonale doit donc recevoir le préavis au plus tard le premier jour de la RHT.
- L'autorisation de la RHT dure six mois au maximum, mais au plus tard jusqu'à fin 2022. Les autorisations dont la validité débute en juillet, août et septembre 2022 seront donc valables jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard. Dès le mois d'octobre 2022, les autorisations seront à nouveau valables pour la durée ordinaire de trois mois.

Règles relatives à la procédure de décompte

- La procédure de décompte ordinaire s'applique à nouveau au décompte de l'indemnité en cas de RHT. Le formulaire de décompte corrigé et l'eService correspondant seront disponibles sur www.travail.swiss à partir de fin avril.
- Les heures en plus accumulées depuis la dernière phase de RHT de l'entreprise - durant le délai-cadre en cours mais au plus tard dans les douze mois qui précèdent la réintroduction de la RHT - sont déduites de la perte de travail imputable, pour autant qu'elles ne soient pas réduites avant la perception de l'indemnité en cas de RHT. Au début d'un nouveau délai-cadre, les heures en plus des six derniers mois au maximum sont prises en compte.
- Un délai d'attente (franchise de l'employeur) d'un jour ouvrable par mois s'applique.
- Une entreprise peut faire valoir au maximum quatre périodes de décompte d'indemnité en cas de RHT par délai-cadre avec une perte de travail de plus de 85 %. Les mois avec une perte supérieure à 85 % indemnisés de janvier à mars 2022 ne sont pas pris en compte dans ces quatre périodes de décompte maximum.
- La durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT est de 24 mois par délai-cadre jusqu'au 30 juin 2022. À partir de juillet 2022, la durée maximale ordinaire de douze périodes de décompte par délai-cadre s'appliquera à nouveau.

Informations concernant des groupes cibles spécifiques

- Le taux d'indemnisation plus élevé pour les bas revenus s'applique jusqu'à fin 2022.
- Les personnes ayant un contrat de travail à durée déterminée ne prévoyant pas de possibilité de résiliation, les travailleurs sur appel dont le taux d'occupation est soumis à des fluctuations marquées dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ainsi que les apprentis n'ont plus droit à l'indemnité en cas de RHT.

Règles pour la RHT sans lien avec la pandémie

Règles relatives à la procédure de préavis

- Le préavis de RHT doit suivre la procédure ordinaire.
- Un délai de préavis (de dix jours en général) doit être observé. Le préavis doit donc généralement parvenir à l'autorité cantonale (ACt) au plus tard dix jours avant le début de la RHT.
- La durée de l'autorisation de la RHT s'étend jusqu'à trois mois.

Règles relatives à la procédure de décompte

- La procédure de décompte ordinaire continue de s'appliquer au décompte de l'indemnité en cas de RHT. Les formulaires pour le décompte de l'indemnité en cas de RHT sont envoyés par l'ACt avec l'autorisation. L'eService pour ces décomptes ne sera disponible qu'à partir de janvier 2023.
- Les heures en plus accumulées depuis la dernière phase de RHT de l'entreprise - durant le délai-cadre en cours mais au plus tard dans les douze mois qui précèdent la réintroduction de la RHT - sont déduites de la perte de travail imputable, pour autant qu'elles ne soient pas réduites avant la perception de l'indemnité en cas de RHT. Au début d'un nouveau délai-cadre, les heures en plus des six derniers mois au maximum sont prises en compte.
- Un délai d'attente (franchise de l'employeur) d'un jour ouvrable par mois s'applique.
- Une entreprise peut faire valoir au maximum quatre périodes de décompte d'indemnité en cas de RHT par délai-cadre avec une perte de travail de plus de 85%. Les mois avec une perte supérieure à 85% indemnisés de janvier à mars 2022 en raison de la pandémie ne sont pas pris en compte dans ces quatre périodes de décompte maximum.
- La durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT est de douze mois par délai-cadre.

Informations concernant des groupes cibles spécifiques

- Le taux d'indemnisation plus élevé pour les bas revenus ne s'applique pas.
- Les personnes ayant un contrat de travail à durée déterminée ne prévoyant pas de possibilité de résiliation, les travailleurs sur appel dont le taux d'occupation est soumis à des fluctuations marquées dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ainsi que les apprentis n'ont pas droit à l'indemnité en cas de RHT.

Vous trouvez les informations actuelles en tout temps sur le portail d'information de l'assurance-chômage www.travail.swiss.

2. Remarques concernant le lieu de travail

L'obligation de diligence ancrée dans la loi sur le travail demeure et il appartient désormais aux employeurs d'élaborer des solutions adaptées au contexte de l'entreprise et à la situation des travailleurs, en prenant notamment en compte le risque plus élevé auquel sont exposés ceux qui appartiennent à la catégorie des personnes particulièrement vulnérables. L'aide-mémoire publié par le SECO depuis le début de la pandémie ne sera plus en vigueur à compter du 17 février 2022 et sera remplacé par un nouveau feuillet d'information. Ce document, qui sera disponible en ligne sur le site du SECO (f/d/i), vise à soutenir les employeurs dans le choix des mesures de prévention adéquates pour prendre en compte les risques liés à la circulation du virus.

Les mesures visant à protéger les collaborateurs contre une contamination par le COVID-19 sont des mesures de protection de la santé visées à l'art. 6 LTr et les inspections cantonales du travail sont les autorités compétentes en matière d'exécution. Comme il s'agit d'une tâche relevant de la loi sur le travail, il n'est plus possible de facturer les frais engendrés par celle-ci à la CFST. Avec la suppression de l'ordonnance COVID-19 situation particulière, le soutien de la Suva à l'exécution prend fin. La Suva n'effectuera désormais plus de contrôles en la matière.

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.** 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.

4. Allocation pour perte de gain due au coronavirus

À partir du 17 février, il n'est plus possible de faire valoir un droit à une indemnité perte de gain en raison de la fermeture d'un établissement, de l'interdiction d'une manifestation, d'une activité lucrative restreinte ou parce que la prise en charge des enfants n'est pas assurée. Font exception jusqu'au 30 juin 2022 les personnes qui travaillent dans le secteur des manifestations et dont l'activité lucrative est considérablement restreinte en raison de mesures de lutte contre la pandémie de COVID-19. Il en va de même jusqu'à fin mars pour les personnes vulnérables qui doivent interrompre leurs activités pour se protéger.

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 le site web du SECO sous [Protection de la santé au travail COVID-19](#).

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: 1er avril 2022

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