

Questions importantes concernant le coronavirus

Comment les entreprises peuvent-elles gérer les conséquences d'une pandémie?

1 Contexte

Une pandémie, telle que celle du coronavirus qui sévit actuellement, peut avoir des répercussions considérables. De manière générale, il est recommandé à toutes les entreprises de se préparer minutieusement et suffisamment tôt au scénario d'une pandémie, en particulier lorsqu'elles se trouvent à proximité d'une frontière. Ce faisant, l'entreprise doit se poser plusieurs questions. **Les circonstances propres à chaque situation sont toutefois déterminantes. Il n'existe pas non plus de pratique juridique (établie) pour cette situation sans précédent. En outre, les autorités (Office fédéral pour la santé publique OFSP, Secrétariat d'État à l'économie SECO) mettent régulièrement à jour leurs évaluations. Toutefois, nous nous efforçons de conseiller au mieux nos entreprises-membres.**

2 Maintenir l'activité de l'entreprise

Si les processus opérationnels sont très perturbés, les employeurs doivent se concentrer sur le maintien des fonctions essentielles de leur entreprise et définir auxquelles on peut renoncer temporairement. Par ailleurs, en cas d'absence du personnel, il faut définir les rôles clés et les remplacements indispensables à l'entreprise. En outre, il faut s'attendre à des impasses de livraison (par exemple en raison de fermetures de frontières), et des mesures appropriées doivent être prises pour un tel cas (stockage, trouver des fournisseurs de remplacement). Il convient de définir ces mesures de manière préventive dans un plan d'urgence.

3 Devoir de sollicitude de l'employeur

La réduction du risque de contagion au travail est une priorité. Afin de protéger les employés, l'employeur est tenu **de prendre les mesures appropriées** dans l'environnement de travail. Pour éviter toute contagion, l'employeur doit donc attirer l'attention des employés sur les mesures d'hygiène notamment.

À partir de lundi 20 décembre 2021 et jusqu'au 22 janvier 2022, le télétravail sera de nouveau obligatoire pour les travaux qui peuvent être effectués 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.

Le SECO et la Suva ont adapté leur guide pour la mise en œuvre des mesures sur les chantiers. Pour garantir la protection des travailleurs, le port du masque est obligatoire à l'intérieur en tout endroit où se trouve plus d'une personne. Cela vaut aussi pour les véhicules. Il est rappelé que les règles d'hygiène et de conduite de l'OFSP doivent être respectées.

Le respect des mesures de l'OFSP incombe tant aux employés qu'aux maîtres d'ouvrage. À cette fin, la SSE a élaboré une auto-déclaration pour les employés, dans laquelle ces derniers confirment qu'ils ont pris acte des mesures d'hygiène et qu'ils sont en mesure de les appliquer. En outre, les travailleurs acceptent que les déplacements dans les pays à risque entraînent une mise en quarantaine obligatoire et une perte de salaire.

4 Utilisation du certificat sur le lieu de travail

Afin de prendre les mesures de protection appropriées sur le lieu de travail, les employeurs peuvent demander à leurs employés de présenter un certificat de vaccination, de guérison ou de test COVID-19. La Confédération a établi la base juridique correspondante dans l'Ordonnance COVID-19 «Situation particulière».

Les employeurs sont donc autorisés de demander à leurs employés de présenter un certificat si cela leur permet de définir des mesures de protection appropriées ou de mettre en œuvre des plans de dépistage. Les informations relatives au statut immunitaire ou au résultat du dépistage ne peuvent être utilisées à aucune autre fin.

L'utilisation du certificat et les mesures qui en découlent doivent faire l'objet d'une consultation auprès des salariés et être documentées par écrit. Pour des raisons de protection des données, l'employeur doit en outre, dans la mesure du possible, opter pour le certificat «light», qui contient moins d'informations.

Le Conseil fédéral a expressément renoncé à l'introduction du certificat obligatoire sur le lieu de travail. Par conséquent, l'utilisation du certificat ne peut être exigée des employeurs. Par ailleurs, si un employeur demande à un employé de se faire dépister, il doit prendre en charge les coûts du test. La Confédération n'assume les coûts du dépistage que dans le cadre de tests répétés en entreprise.

5 Que faire si le maître d'ouvrage demande le certificat?

En règle générale, l'employeur est autorisé de contrôler les certificats COVID-19 des travailleurs uniquement pour adapter les mesures de protection ou dans le cadre de l'introduction du dépistage obligatoire. Le certificat n'est pas requis pour accéder au lieu de travail. Les travailleurs sans certificat valide remplissent leurs obligations professionnelles. L'employeur doit adapter les mesures de protection en conséquence. Si un maître d'ouvrage demande le certificat, il convient d'analyser la situation au cas par cas. Par ailleurs, il faudrait introduire une base juridique dans le contrat d'entreprise. Si ce n'est pas le cas, l'exigence du maître d'ouvrage concernant le certificat obligatoire doit être refusée pour des raisons juridiques.

Cependant, le certificat peut être demandé dans certains contextes et sur certains chantiers, notamment si le chantier se trouve dans un hôpital ou dans une maison de retraite. Dans ces cas, nous recommandons de vérifier la composition des équipes de chantier et d'affecter uniquement des travailleurs aux chantiers sensibles qui disposent d'un certificat.

6 L'employé tombe malade

L'employeur est de manière générale tenu de maintenir le versement du salaire. L'art. 324a CO ainsi que l'art. 64 CN l'art. 21 CCT construction des voies ferrées et l'art. 14 Convention des cadres de la construction règlent explicitement l'obligation de continuer à verser le salaire à l'employé malade. Les cas de maladie doivent impérativement être signalés à l'assurance indemnités journalières en cas de maladie de l'entreprise.

Toutefois, il convient de noter que les travailleurs ont une responsabilité personnelle dans le cadre de leur devoir de diligence et de fidélité (art. 321a CO). L'exposition à un risque (élevé) par faute du travailleur peut avoir une influence sur l'obligation de l'employeur de verser le salaire si ce dernier peut prouver le non-respect

de la diligence. Le refus volontaire de la vaccination ne peut être retenu à l'encontre du travailleur. La vaccination n'est pas obligatoire.

Les personnes qui ont été testées positives au coronavirus doivent se placer en isolement. Depuis le 13 janvier 2022, l'isolement dure au moins cinq jours. Il commence à partir de l'apparition des symptômes, ou, en cas d'absence de symptômes, à partir de la date du test positif. Il n'est possible de sortir de l'isolement seulement à partir d'au moins cinq jours et seulement si la personne ne présente plus aucun symptôme depuis 48 heures. À noter que les cantons peuvent prévoir des exceptions afin de garantir la sécurité de l'approvisionnement.

7 Les collaborateurs restent chez eux par crainte de contagion

La situation est bien différente si les collaborateurs en bonne santé ne se rendent plus au travail par crainte de contagion. L'employé a le devoir d'effectuer le travail contractuel (art. 321 CO). Il existe une exception à cette obligation lorsque le travailleur ne peut pas être tenu d'exécuter son travail pour des **causes inhérentes à sa personne**. La question se pose donc de savoir si la crainte de contagion constitue une raison suffisante pour ne pas se rendre au travail.

Si un employé ne se rend pas au travail même s'il n'y a pas de risque réel de contagion, il est mis en demeure pour violation de contrat (art. 102 ss. CO) Dans ce cas, l'employeur peut exiger de l'employé qu'il s'acquitte de son obligation de travail. L'employeur n'est **donc pas tenu, en principe, de continuer à verser le salaire**.

Le risque de contagion doit donc être réel, par exemple si des employés de l'entreprise sont atteints d'une maladie contagieuse. Il convient de tenir compte des recommandations de l'OFSP. Il incombe à l'employeur, après entente avec le médecin cantonal, de décider s'il y a risque de contagion ou non. En cas d'empêchement de travailler justifié, les employés ont droit au salaire.

8 Les collaborateurs sont contraints de rester chez eux suite à une ordonnance d'État

En revanche, si le collaborateur n'est pas lui-même malade, mais qu'il ne présente pas au travail en raison d'une ordonnance d'État (fermetures des frontières, interdiction de voyager, quarantaine, couvre-feu, etc.), le versement du salaire **n'est pas** maintenu, car le motif de l'absence n'est pas lié à la personne de l'employé. Dans une décision antérieure (Tribunal du travail ZH 2002 p. 15 s.), le Tribunal du travail de Zurich a d'ores et déjà indiqué que les interdictions de voyager en raison du risque d'épidémies n'étaient pas directement liées à la personne de l'employé, mais concernaient un grand nombre de personnes et que, par conséquent, le maintien du versement du salaire selon l'art. 324a CO n'était pas applicable. Par conséquent, le principe suivant s'applique «Sans travail, pas de salaire».

La situation est différente si l'État demande la fermeture des chantiers, qui appartiendrait au domaine de risque de l'employeur. Dans ce cas, il y a obligation de verser le salaire. Dans cette situation, il convient de demander une réduction de l'horaire de travail (voir les réserves au chiffre 9 ci-dessous).

9 Allocation pour les personnes placées en quarantaine par un médecin (APG)

Ont droit à une allocation les personnes placées en quarantaine par un médecin. Cette indemnisation est régie par les allocations pour perte de gain (APG, Allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité)

et sera versée comme indemnité journalière. Elle représente 80 pour cent du revenu et ne dépasse pas CHF 196 par jour.

Depuis le 13 janvier 2022, la quarantaine-contact est également ramenée à cinq jours. En outre, elle se limite aux personnes qui font ménage commun ou ont eu un contact comparable, étroit et régulier avec une personne testée positive. En sont exemptées les personnes guéries ou vaccinées - la dernière dose faisant foi - depuis moins de quatre mois. Les cantons peuvent aussi accorder des exemptions de quarantaine-contact pour garantir la sécurité de l'approvisionnement.

Par conséquent, l'APG n'est versée que pour un maximum de cinq jours de quarantaine à compter du 13 janvier 2022.

De plus amples informations ainsi que le formulaire correspondant sont disponibles auprès de [Consimo](#).

10 Entrée en Suisse

À partir de samedi 4 décembre 2021 toutes les personnes à partir de 16 ans 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 h seront acceptés au même titre que les tests PCR de moins de 72 h. Quant à l'obligation de réaliser un deuxième test entre 4 et 7 jours après l'entrée en Suisse, elle a été supprimée pour les personnes vaccinées et guéries au lundi 20 décembre 2021. Ces dépistages sont à la charge des personnes concernées. Les frontaliers et les personnes qui entrent en Suisse en provenance de zones frontalières sont exemptées de l'obligation de dépistage.

Depuis samedi 4 décembre 2021 **plus aucun pays ne figure sur la liste des pays concernés par une quarantaine**. À partir du 4 décembre, les personnes rentrant du Portugal et de 22 autres pays ne seront plus obligées de se mettre en quarantaine pendant dix jours.

L'employeur ne peut pas interdire à ses salariés de se rendre dans les zones à risques. Il convient plutôt d'attirer leur attention sur les implications d'un tel voyage. Pour ce faire, il est également possible d'utiliser l'auto-déclaration de la SSE.

Toutes les personnes entrant en Suisse – vaccinées, guéries ou testées négatives – doivent par ailleurs remplir le formulaire d'entrée (Passenger Locator Form, SwissPLF), quel que soit leur moyen de transport (à pied, vélo, avion, train, bateau, bus ou voiture). Le formulaire est disponible ici: <https://swissplf.admin.ch/formular>

Les travailleurs frontaliers sont exemptés de l'obligation de présenter un formulaire d'entrée.

Si les travailleurs ne peuvent pas retourner au travail en raison d'un test positif et que le télétravail n'est pas possible, l'obligation de continuer à verser le salaire est donnée dans les cas suivants: Maladie (art. 324a CO ainsi que art. 64 CN, art. 21 CCT construction des voies ferrées et art. 14 Convention des cadres de la construction) ou en cas d'isolement. En cas de maladie, il est recommandé d'exiger un certificat médical. En cas d'isolement, il faut demander l'ordonnance administrative correspondante. Si le travailleur ne présente qu'un test positif, l'absence est considérée comme non prouvée et le versement continu du salaire doit être rejeté. En outre, l'obligation de continuer à verser le salaire doit être rejetée si le retour en Suisse est retardé pour d'autres raisons imputables au travailleur.

11 Versement du salaire en cas de garde d'enfants obligatoire

Ont également droit à une allocation les parents d'enfants qui doivent interrompre leur activité lucrative en raison de la fermeture des écoles. Cette indemnisation est régie par les allocations pour perte de gain (APG, Allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité) et sera versée comme indemnité journalière. De plus amples informations et les formulaires d'inscription sont disponibles ici: <https://www.ahv-iv.ch/> et dans l'aide-mémoire de la SSE.

12 Échange international d'informations concernant les travailleurs frontaliers

Dans les régions frontalières, la question se pose de savoir comment le médecin cantonal ou l'employeur est informé lorsqu'un travailleur frontalier est atteint du coronavirus. Cela permet de prendre les dispositions nécessaires pour éviter la propagation du virus.

Concernant les maladies contagieuses, le règlement sanitaire international (RSI 2005, 0.818.103) garantit que les pays concernés sont informés sur les personnes infectées. Ainsi, si un travailleur frontalier a été testé positif à son lieu de domicile, l'autorité sanitaire de son domicile en est informée. Conformément au RSI, celle-ci doit immédiatement informer l'OFSP, étant donné que le travailleur frontalier a également séjourné en Suisse. L'OFSP, à son tour, en informe le médecin cantonal compétent, qui doit prendre les mesures nécessaires, telles que la mise en quarantaine de collaborateurs.

En règle générale, l'employé malade informe également son employeur. Si tel est le cas, l'employeur informe le médecin cantonal pour que celui-ci soit au courant à partir d'un stade précoce. Toutefois, en cas d'incapacité de travailler, l'employé n'est pas tenu d'informer l'employeur de la nature de sa maladie.

13 Est-il possible de demander une réduction de l'horaire de travail?

Selon le SECO, l'apparition inattendu du nouveau coronavirus ne fait pas partie du risque de l'entreprise ordinaire. Pour les questions relatives à la réduction de l'horaire du travail et à la requête concernant celle-ci, un aide-mémoire séparé («Réduction de l'horaire du travail en lien avec le coronavirus») est disponible sur le site Internet de la SSE.

14 L'activité de construction doit être interrompue en raison de l'absence de certaines personnes clés

Si certains employés occupant un poste clé tombent malades, des perturbations au sein de l'entreprise sont à craindre. En principe, l'employeur est tenu d'organiser son entreprise et de prendre les mesures nécessaires afin que l'employé dispose de toutes les machines, personnel, etc. requis pour pouvoir effectuer son travail. L'employeur peut par conséquent se voir contraint de remplacer les cadres dirigeants ou le personnel qualifié absents dont la présence est indispensable.

Si un employé ne peut effectuer son travail **pour des motifs liés à l'entreprise**, à savoir en raison de l'absence d'une personne clé, cela entraîne la demeure de l'employeur. **De manière générale, l'employeur est par conséquent tenu de maintenir le versement du salaire.** Le cas échéant, il peut tenter de confier à l'employé une activité de remplacement appropriée au lieu de renoncer à la prestation de travail en cas de

demeure, ou l'employé est tenu, dans le cadre d'un accord préalable, de compenser ses **heures supplémentaires** (art. 26 al. 3 CN). L'**imposition d'une réduction du crédit vacances existant** à court terme (moins de 3 mois) **est inadmissible**.

Cet aide-mémoire est actualisé en permanence en fonction de l'évolution de la situation et peut être consulté sur le site de la SSE. Le service juridique de la SSE est à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Hotline: +41 58 360 76 76, rechtsberatung@baumeister.ch

Zurich, le 17 janvier 2022