

Mémento coronavirus

1. Généralités

La propagation du coronavirus soulève toutes sortes de questions relatives à la pratique quotidienne, surtout en matière de droit du travail et de protection de la santé.

2. Répercussions en matière de droit du travail

2.1 Droit de l'employeur de donner des instructions

a. Compensation d'heures supplémentaires

Une compensation d'heures supplémentaires requiert l'accord de l'employée ou de l'employé (art. 321c, al. 2 CO). L'employeur ne peut donc pas simplement ordonner la compensation d'heures supplémentaires en cas de perturbation d'exploitation. Toutefois, il ressort de l'art. 321 CO que l'employé(e) est tenu de participer en toute bonne foi à la compensation d'heures supplémentaires, c'est-à-dire de consentir à compenser les heures supplémentaires si les intérêts prépondérants de l'employeur l'exigent et que ceux de l'employé(e) ne s'y opposent pas. En règle générale, requérir de l'employé(e) de compenser ses heures supplémentaires dans le cas où l'entreprise doit réduire le travail en raison de la pandémie est considéré comme acceptable. Dans ce cas, l'employé(e) est tenu(e) de consentir à la compensation.

b. Vacances

Les règles suivantes s'appliquent en ce qui concerne **la prise et l'imposition de prendre des vacances**:

- Les **vacances déjà fixées d'un commun accord doivent être prises**. L'employeur n'est pas tenu d'accepter l'annulation des vacances par les employés, même si ces derniers ne peuvent pas passer leurs vacances comme prévu. Toutefois, si un confinement total devait être imposé, le but de récupération et de repos ne serait plus garanti. Alors, l'employé pourrait prendre ses vacances à une date ultérieure.
- Même pendant la crise, la **fermeture soudaine de l'entreprise pour cause de vacances** n'est pas vraiment autorisée, car l'employeur doit annoncer de telles vacances au préalable, en règle générale, au moins trois mois à l'avance.
- Par ailleurs, dans la situation extraordinaire actuelle, l'employeur peut **interdire à ses employés de prendre des vacances**. En effet, c'est lui qui fixe la date des vacances en vertu de la loi ([art. 329c, al. 2 CO](#)). Cela comprend également le droit d'interdire aux employés de prendre des vacances pendant une certaine période en raison des besoins de l'entreprise. Le seul bémol est que si l'employeur annule des vacances déjà



agrées aux employés en raison de l'interdiction de prendre des vacances, **c'est lui qui doit prendre en charge les frais d'annulation éventuels**. Il revient à l'employeur de décider de la période d'interdiction des vacances, cependant celle-ci doit être acceptable pour les employés.

Règles de conduite imposées au sujet des congés:

Selon l'art. 329c CO, l'employeur dispose d'un **droit de fixer les dates des congés**. Ce droit est notamment restreint par le fait que la date des vacances doit être déterminée à temps et qu'il faut tenir compte des souhaits de l'employé(e). La question de savoir si l'employeur peut imposer une **interdiction de voyage** est juridiquement contestée et il faudrait plutôt y répondre par la négative. Idéalement, il faut s'efforcer de trouver une solution consensuelle. Si ce n'était pas possible, l'employeur pourrait imposer des règles de conduite à l'employé après un séjour à l'étranger. Ainsi, l'employeur peut par exemple exiger que l'employé se place en quarantaine après son retour de vacances à l'étranger pour une durée déterminée. En principe, l'employeur est alors tenu de continuer à verser le salaire pour cette période (pour une durée maximale selon l'art. 324a CO). Il peut éventuellement être convenu avec l'employeur qu'il prenne des vacances pendant la période de quarantaine ou compense des heures supplémentaires. Si l'employé est empêché de travailler **par sa propre faute** (par ex. car le retour de l'étranger n'est plus possible ou parce qu'il doit se rendre en quarantaine obligatoire après un séjour dans un pays donné), l'employeur n'est en principe pas tenu de continuer à verser le salaire (principe: «pas de travail, pas de salaire»). Toute personne qui après le 6 juillet 2020 se rend dans une zone à risque et doit à son retour en Suisse se placer en quarantaine obligatoire, n'a pas droit à l'allocation pour perte de gain liée au coronavirus. L'OFSP tient une liste des zones à risques qui est régulièrement mise à jour. Par ailleurs, nous vous conseillons de vous informer continuellement auprès de l'ambassade ou du consulat du pays de destination au sujet des conditions actuelles d'entrée en Suisse ou de vous informer régulièrement auprès du Département fédéral des affaires étrangères sur les recommandations actuelles de voyage.

c. Heures supplémentaires

En vertu de l'[art. 321c, al. 1 CO](#), l'employé(e) est tenu(e) d'effectuer les **heures supplémentaires ordonnées** par l'employeur si la situation dans l'entreprise l'exige et dans la mesure où celles-ci sont acceptables pour l'employé(e). Une situation dans l'entreprise, telle qu'un nombre temporairement plus élevé de patients en raison de la crise, peut justifier le fait que l'employeur ordonne des heures supplémentaires. Des heures supplémentaires ne peuvent être exigées dans certains cas de figure, par exemple en raison de l'obligation des parents à garder leurs enfants ou pour d'autres raisons similaires. Dans tous les cas, il découle de l'art. 321c, al. 3 CO que ces heures supplémentaires doivent soit être **indemnisées** (avec un supplément de salaire de 25% si rien d'autre n'a été convenu), soit être **compensées** (avec

l'accord de l'employé). Toutefois, cette disposition légale permet aussi d'exclure contractuellement toute indemnisation ou compensation des heures supplémentaires. C'est pourquoi, en cas d'heures supplémentaires ordonnées par l'employeur, il est conseillé de vérifier les dispositions contractuelles et d'insister éventuellement auprès de l'employeur pour adapter la disposition contractuelle en question ou la compléter, afin qu'un droit à une indemnisation ou à une compensation des heures supplémentaires soit concédé.

d. Instructions relatives à la conduite à tenir pendant les loisirs

Selon l'art. 328 du Code des obligations (CO) et l'art. 6 de la Loi sur le travail (LTr), l'employeur doit protéger la santé de l'employé. Il lui incombe un devoir de sollicitude extensif. Il est tenu de prendre toutes les mesures qui par expérience sont requises pour garantir la protection de la santé. A cet égard, le principe de l'adéquation et de la proportionnalité doit être préservé, mais l'employeur n'est tenu de prendre que les dispositifs de protection que l'on peut raisonnablement attendre de lui. Selon l'art. 321d CO, l'employeur est en droit de prononcer des instructions et injections de manière unilatérale et de les mettre en œuvre. Ce droit de donner des instructions est restreint par le droit de la personnalité du travailleur. Par conséquent, l'employeur est uniquement en droit de donner des instructions qui ne portent pas atteinte aux droits de la personnalité de l'employé. Eu égard au coronavirus, il ne peut donc que donner des instructions qui s'appuient sur les règles générales de l'OFSP, telles que les règles générales d'hygiène et de conduite, respecter les distances (1,5 m), porter un masque, si la distanciation n'est pas possible, se laver soigneusement les mains, éviter de serrer les mains et tousser et éternuer dans un mouchoir ou dans le coude. D'autres instructions telles que par ex. les interdictions de visite de boîtes de nuits, bars, concerts etc. empièteraient trop fortement sur les droits de la personnalité des employés et n'ont donc pas le droit d'être émises.

2.2 Obligation de maintien du paiement des salaires

Le maintien du paiement du salaire est contesté selon les scénarios et n'est donc pas facile à évaluer. C'est pourquoi les opinions à ce sujet divergent. En cas de doute, cherchez conseil auprès des autorités compétentes. Les explications ci-dessous sont valables en principe pour les employés rémunérés au mois, à l'heure ou en fonction du chiffre d'affaires.

a. Maladie / quarantaine

Si une employée ou un employé tombe malade (du coronavirus), l'employeur est en principe tenu de continuer à lui verser son salaire (art. 324, al. 1 CO) à moins que l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie ne prenne effet, le cas échéant. Cela s'applique également quand un test du Covid-19 était positif, mais que le collaborateur/la collaboratrice ne présente aucun symptôme. Dans ce cas, l'obligation de poursuite de versement du salaire pendant la durée de l'isolement comme c'est le cas pendant la maladie. Par ailleurs, le COVID-19 est une maladie infectieuse qui, en vertu de l'annexe 1, ch. 2 lit. b OLAA, peut être considérée comme une **maladie professionnelle** si la contamination a eu lieu dans le cadre de travaux exécutés dans des hôpitaux, des laboratoires, des instituts de recherches et des établissements analogues. Si la profession d'hygiéniste dentaire peut être comprise dans cette rubrique (comme c'est le cas pour l'hépatite B), la maladie du COVID-19 sera reconnue comme une maladie professionnelle chaque fois que l'on pourra prouver que dans le cadre de l'activité professionnelle, la personne tombée malade a été en contact direct avec une personne infectée. Dans ce cas, l'employeur devra signaler le cas de maladie à sa compagnie d'assurance-accidents. Celle-ci vérifiera pour chaque cas si les conditions mentionnées sont remplies. Dans l'affirmative, l'assurance-accidents prendra en charge la perte de gain et les frais de traitement.

Si l'employeur renonce à la prestation de travail d'un employé alors que celui n'est pas malade (p. ex. en cas de quarantaine préventive), l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie ne produit pas d'effet. Si l'employeur ordonne que le collaborateur – même sans présenter de symptômes – reste à la maison en raison d'un contact avec une personne infectée, il est tenu de continuer à verser le salaire. Par ailleurs, un signalement pourrait être fait auprès du canton pour vérifier s'il existe un droit d'indemnité au titre de l'allocation pour perte de gain (APG). Le cas échéant, l'employeur peut également exiger du collaborateur qu'il effectue du télétravail pendant cette période. Si l'autorité compétente ou un médecin ordonne **une mesure de quarantaine** à l'encontre d'un ou d'une employé(e), cet employé bénéficiera, à sa demande, d'une indemnité de la part de la caisse de compensation compétente. Il s'agit d'un maximum 10 jours d'indemnité journalière issue de l'APG à hauteur de 80% du salaire (Fr. 196.- par jour au maximum). Le décompte se fait à travers la [caisse de compensation AVS](#) compétente. Employés comme indépendants peuvent prétendre à ces allocations. En revanche, l'employé qui décide de ne pas travailler (p. ex. par peur d'être contaminé) n'a plus droit à son salaire.

b. Fermeture des écoles / des crèches, enfant malade

Lors de la **séance du 11 septembre 2020**, le Conseil fédéral a décidé que les parents contraints d'interrompre leur activité, car la prise en charge des enfants n'est plus garantie en raison de la fermeture sur ordre des autorités des écoles, des jardins d'enfants ou d'établissement spécialisés ou en raison d'une quarantaine ordonnée par les autorités de la personne

assurant la prise en charge par un tiers, auront droit à **l'allocation pour perte de gain Covid-19** pour la durée de la fermeture ou de la quarantaine de la personne assurant la prise en charge. Pendant les vacances scolaires, le droit ne s'applique qu'à partir du moment où l'établissement prévu pour la prise en charge a été fermé ou la personne prévue à cette fin a été mise sous quarantaine. Le droit à l'allocation pour perte de gain Covid-19 s'applique également lorsque la quarantaine a été ordonnée pour les parents ou les enfants. Comme c'est le cas jusqu'à présent, en cas de quarantaine, l'indemnité s'élève à **10 indemnités journalières**. La demande doit être adressée à la [caisse de compensation AVS compétente](#) et vaut à **partir du 17 septembre 2020**. Les indépendants ont également droit à ces indemnités, cependant uniquement pendant 30 jours au maximum (en cas de quarantaine, également 10 jours).

Pour **les enfants ayant des problèmes de santé**, le 16 avril 2020, le Conseil fédéral avait décidé de repousser à 20 ans l'âge-limite. Ont droit à l'allocation les parents d'adolescents qui fréquentent une école spéciale ou qui ont droit à un supplément pour soins intenses de l'AI, à condition que l'école spéciale, qui peut être une école ou un centre de réadaptation, soit fermée ou continue d'être fermée en raison des mesures destinées à lutter contre la pandémie de coronavirus.

Si les parents doivent rester chez eux parce que leur enfant est malade, ils ont droit au maintien du paiement du salaire. En fait, les parents sont tenus d'organiser la garde de leur enfant en l'espace de trois jours. Or, s'il est avéré que l'enfant est atteint du coronavirus, les parents seront probablement placés en quarantaine, ce qui leur donne droit au versement de l'allocation pour perte de gain Covid-19.

c. Fermeture de l'entreprise

Si l'employeur doit fermer l'entreprise sur décision des autorités, l'employé a droit au maintien du paiement du salaire, car c'est l'employeur qui assume les risques économique et entrepreneurial.

Conformément à l'art. 324 CO, dans un tel cas, l'employeur est en principe redevable à ses employés de la totalité du salaire pour toute la période de fermeture du cabinet (pas de limitation dans le temps comme à l'art. 324a CO). L'employé peut néanmoins, en raison de son devoir de loyauté, être tenu de rattraper les heures de travail manquées ou de compenser des heures supplémentaires effectuées. En outre, l'employeur peut faire valoir des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail auprès de la caisse de chômage compétente (voir ci-après).

2.4 Réduction de l'horaire de travail

Si l'autorité compétente ordonne de nouveau la fermeture de l'entreprise ou l'interdiction d'accès à certains bâtiments ou zones, il est possible de réclamer de nouveau une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ou la poursuite de son versement. La réduction de l'horaire de travail doit être réservée en priorité aux entreprises qui, du fait de la nature de leurs activités, ne sont pas en mesure d'organiser du télétravail. L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail peut également être demandée si les mesures prises par les autorités entraînent toujours ou de nouveau une forte réduction du nombre de patients.

Le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail dépend des conditions suivantes:

- La perte de travail est le résultat de **mesures prises par les autorités ou de motifs économiques**
- La perte de travail doit représenter **au moins 10 %** des heures de travail par période de décompte (= 1 mois).
- Le contrat de travail **ne doit pas avoir été résilié**.
- Le ou les employés doit/doivent **consentir** à la réduction de l'horaire de travail. En cas de refus, l'employeur doit continuer à verser l'intégralité du salaire, mais il a la possibilité de prononcer un licenciement ordinaire.

L'employeur doit faire valoir **10 jours à l'avance** le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Cette indemnité est versée dans un délai de 2 ans pour un maximum de 12 mois. **A partir du 1^{er} septembre 2020**, il s'applique une durée d'indemnisation maximale de **18 mois**. Il est possible de faire valoir cette prétention pour toutes les employées qui cotisent à la Caisse d'assurance-chômage ou qui ont terminé la scolarité obligatoire, mais n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite AVS.

Les droits aux prestations suivants décidés par le Conseil fédéral le 20 mars 2020 ou le 8 avril 2020 ont de nouveau été levés **fin mai**:

- Plus d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour les employés avec fonction similaire à celle de l'employeur (p. ex. associé d'une Sàrl) ainsi que les conjoint(e)s et partenaires enregistré(e)s de l'employeur ou de l'employeuse.
- Plus d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour les apprentis.

Les personnes suivantes continuaient de bénéficier des droits à titre exceptionnel **jusqu'au 31 août 2020**:

- les salariés dont le contrat est à durée déterminée,

les travailleurs temporaires

Si la réduction de l'horaire de travail est ordonnée ou autorisée, les employés concernés perçoivent l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Elle correspond à **80% de la perte de travail**, c.-à-d. qu'elle couvre 80% de la perte de gain. Depuis le **1^{er} décembre 2020 jusqu'au 31 mars 2021**, les personnes présentant un faible revenu allant jusqu'à CHF 3'470 (travail à temps plein) de **100 % d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail**. Pour un revenu situé entre CHF 3'470 et CHF 4'340, l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail s'élève également à CHF 3'470 en cas de perte de gain totale, les pertes de gain partielles sont calculées proportionnellement. A partir de CHF 4'340, l'indemnité habituelle s'élève à 80 %. A partir du 1^{er} septembre 2020 jusque probablement le 31 décembre 2022, il s'applique un délai de carence raccourci d'une journée. Sur cette période, il reste valable que les employés ne doivent pas d'abord utiliser leurs **heures supplémentaires** avant de pouvoir bénéficier de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Par ailleurs, les **revenus issus d'occupations provisoires** ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'indemnité de réduction de l'horaire de travail. Enfin, à partir du 1^{er} septembre 2020, il s'applique de nouveau une **durée maximale d'autorisation de réduction de l'horaire de travail de 3 mois**. Par conséquent, les autorisations qui à cette date remontent à plus de trois mois perdent leur validité. Les cabinets qui à partir du 1^{er} septembre 2020 doivent encore avoir recours à la réduction de l'horaire de travail, doivent déposer un nouveau préavis de réduction de l'horaire de travail.

Il est recommandé de s'informer directement auprès de l'Office du travail cantonal compétent au sujet des formalités et de la procédure de demande d'une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Vous trouverez des informations générales à ce sujet sur le site [Web du SECO](#) ou sur [arbeit.swiss](#).

2.5 Questions relatives au droit du travail liées à l'application SwissCovid et aux tests du coronavirus

L'application SwissCovid permet de savoir si l'on était en contact avec une personne ayant été testée positive au Covid-19 pendant plus de 15 minutes et à une distance inférieure à 1,5 mètre. L'App donne des recommandations quant à la suite de la procédure et invite à appeler l'Infoline Coronavirus mentionnée dans l'application pour définir les étapes suivantes. En principe, personne n'est tenu d'informer l'employeur d'un contact avec une personne infectée. En l'absence de symptômes, le salarié peut continuer à se rendre à son travail. Il doit respecter à la lettre les règles d'hygiène et de conduite et surveiller sa santé. Toute personne entrant volontairement en quarantaine suite à la notification sur l'appli doit informer l'em-

ployeur. En règle générale, le maintien du versement du salaire n'est pas obligatoire. Par ailleurs, aucune indemnité journalière issue des allocations pour perte de gain n'est versée. Si l'employeur ordonne qu'il faut rester chez soi, même sans présenter de symptômes, il est tenu de continuer à verser le salaire (cf. point 2.2).

Il est fortement conseillé à toute personne qui reçoit un message via l'application SwissCovid l'avertissant qu'elle était en contact étroit avec une personne infectée de se faire tester. Les **frais afférents sont pris en charge par la Confédération depuis le 25 juin 2020**. Si c'est l'employeur qui demande la réalisation d'un test, il lui revient de le payer, si tant est qu'il est effectivement réalisé. L'employé qui veut se faire tester volontairement sans présenter de symptômes, devra en assumer les frais soi-même. Il pourra se renseigner auprès de sa caisse d'assurance-maladie pour une éventuelle prise en charge.

3. Mesures de protection des employées et des employés

a) Obligation de travail à domicile

Conformément à la décision du Conseil fédéral du 13 janvier 2021, à partir du 18 janvier 2021 et vraisemblablement jusqu'au 28 février 2021, les employeurs doivent veiller à ce que les employés, dans la mesure du possible, travaillent depuis leur domicile. Ceci est obligatoire partout où le télétravail est possible et réalisable en raison de la nature de l'activité et avec un effort raisonnable (notamment la présence d'une infrastructure informatique, etc.) (art. 10 al. 3 de l'Ordonnance sur le Covid-19 situation particulière). Les activités dont la nature même ne permettent pas le télétravail, comme c'est le cas des dentistes et des hygiénistes dentaires, peuvent continuer à se dérouler sur place.

b) Protection des personnes particulièrement vulnérables

Sont considérées comme particulièrement vulnérables selon l'art. 27a al. 10 de l'Ordonnance 3 Covid-19, les femmes enceintes ainsi que les personnes non vaccinées contre le Covid-19 et qui souffrent en particulier de tension artérielle, diabète, maladies cardiovasculaires, maladies respiratoires chroniques, obésité ou cancer ou qui sont atteintes d'affections ou suivent des thérapies qui affaiblissent le système immunitaire. En annexe 7 de l'Ordonnance 3 Covid-19, ces pathologies sont précisées à l'aide de critères médicaux.

Avec la décision du 13 janvier 2021, le Conseil fédéral prévoit de nouveau des **mesures de protection particulières** pour les employé-e-s qui doivent être mises en œuvre à partir du **18 janvier 2021 jusqu'au 28 février 2021**. L'art. 27a de l'Ordonnance 3 Covid-19 détermine dans les alinéas 1 à 4 un fil conducteur pour savoir quelles mesures doivent être prises dans quel ordre :

- 1) Dans la mesure du possible, les employé-e-s particulièrement vulnérables remplissent leurs obligations professionnelles **depuis leur domicile** (alinéa 1). L'employeur doit prendre les mesures organisationnelles et techniques qui s'imposent.
- 2) Si l'employé/e ne peut pas remplir ses obligations professionnelles habituelles depuis son domicile, son employeur lui attribue **des tâches de substitution équivalentes** pouvant être **effectuées depuis son domicile** et les rétribue au même salaire, même si elles divergent du contrat de travail (alinéa 2).
- 3) En l'absence de tâches de substitution pouvant être réalisées à domicile, l'employé(e) peut exercer son activité habituelle **sur place**, pour autant que les conditions suivantes soient remplies (alinéa 3) :
 - a) la place de travail est aménagée de sorte que tout contact étroit avec d'autres personnes est exclu (mise à disposition d'un bureau individuel ou d'une zone clairement délimitée)
 - b) Dans les cas où un contact étroit s'avère parfois inévitable, des mesures de protection supplémentaires doivent être prises selon le **principe STOP** :
 - **Substitution** : les activités susceptibles de donner lieu à un contact étroit sont remplacées par d'autres activités
 - **Mesures techniques et organisationnelles** : les activités pouvant donner lieu à un contact étroit sont réalisées sous une autre forme dans la mesure du possible (par ex. contact client par les supports électroniques au lieu de moyens directs) ou des dispositifs de protection spéciaux sont mis en place (vitre en plexiglas) et les mesures de protection sont prises (produits de désinfection, etc.)
 - **Équipement de protection personnelle** : en particulier dans les installations sanitaires, l'employé(e) doit être doté(e) d'un équipement de protection adapté.
- 4) S'il n'est pas possible d'occuper les employé-e-s concernés conformément aux al. 1 à 3, l'employeur leur attribue sur place des **tâches de substitution équivalentes** respectant les prescriptions visées à l'al. 3, let. a et b, et les rétribue au même salaire, même si elles divergent du contrat de travail (alinéa 4).

S'il n'est pas possible d'occuper les employés concernés, l'employeur les **dispense de leurs obligations professionnelles avec maintien du paiement de leur salaire** (alinéa 7).

L'employé(e) concerné(e) peut refuser d'accomplir une tâche qui lui a été attribuée si l'employeur ne remplit pas les conditions susmentionnées si, pour des raisons particulières, il estime que le risque d'infection au coronavirus est trop élevé malgré les mesures prises par

l'employeur. Dans ce cas, l'employeur **est tenu de le/la dispenser de ses obligations professionnelles avec maintien du paiement de son salaire**. L'employeur peut exiger un certificat médical.

Ces obligations de protection de l'employeur s'appliquent même lorsque l'employé souhaite y renoncer volontairement.

L'employeur doit consulter les employé-e-s concerné-e-s avant de prendre les mesures prévues et les **communiquer de manière appropriée par écrit**.

L'employeur peut demander une allocation pour perte de gain au titre du coronavirus. La demande de remboursement de la poursuite de versement du salaire doit être adressée à la Caisse de compensation compétente. Un certificat médical est nécessaire à cette fin.

4. Accès aux organismes publics, aux institutions médicales, etc.

Par son ordonnance du 13 janvier 2021, le Conseil fédéral a décidé la fermeture de magasins ainsi que des marchés à l'extérieur **au 18 janvier 2021** (art. 5e al. 1 Ordonnance Covid-19 situation particulière). Les entreprises accessibles au public et proposant des services doivent être fermées entre 19h00 et 6h00 et les dimanches (art. 5f Ordonnance Covid-19 situation particulière). En sont exclues les structures des professionnels de santé selon le Droit fédéral et le Droit cantonal, dont font partie les cabinets de dentiste et d'hygiéniste dentaire (lit. a). **Cela signifie que les cabinets de dentistes et les cabinets d'hygiénistes dentaires peuvent rester ouverts et ne sont pas assujettis à la fermeture à partir de 19 heures**. Ils doivent cependant continuer à mettre en œuvre un **plan de protection** qui garantit que le risque de transmission pour les patientes et les patients tout comme pour les personnes travaillant au sein du cabinet est réduit à un minimum. Le plan de protection de l'Association des médecins-dentistes cantonaux de Suisse (AMDCS) est par conséquent constamment adapté et continue de s'appliquer aux cabinets dentaires et d'hygiène dentaire. Le plan est disponible sur le site de l'[AMDCS](#). Le propriétaire du cabinet sera personnellement responsable de la mise en œuvre scrupuleuse des mesures du plan de protection dans son cabinet. Il devra en outre aussi se conformer aux dispositions édictées par les autorités cantonales. L'employeur doit également informer l'équipe du cabinet au sujet du plan de protection. En cas de doute, nous vous conseillons de vous adresser à votre dentiste ou médecin cantonal compétent.

Avec la décision du 13 janvier 2021, le Conseil fédéral a introduit la **règle des 5 personnes au 18 janvier 2021**. En vertu de cette règle, les rassemblements de plus de 5 personnes dans l'espace public, notamment sur des places publiques, des chemins de promenade et des parcs (Art. 3c al. 1 Ordonnance Covid-19 situation particulière). Cela vaut également

pour les manifestations dans le cercle familial ou entre amis (art. 6 al. 2). Dans l'espace publiquement accessible de structures telles qu'un cabinet de dentiste ou d'hygiène dentaire, cette restriction ne s'applique pas. Toutefois, l'obligation de port du masque selon l'art. 3b Ordonnance Covid-19 situation particulière ainsi que les autres mesures de protection et d'hygiène de la Confédération continuent bien sûr d'être en vigueur. La règle des 5 personnes ne s'applique d'ailleurs pas sur les postes de travail (donc par ex. pour l'équipe du cabinet de dentiste). Malheureusement **à partir du 18 janvier 2021**, sur le poste de travail, chaque personne doit porter un masque lorsque plus d'une personne se trouve dans la pièce, même lorsque l'écart peut être respecté. Ainsi même dans les locaux du fond accessibles au public des cabinets de dentiste et d'hygiéniste dentaire, il s'applique le port obligatoire du masque, dès que plus d'une personne se trouve dans la pièce. **Ces mesures sont prévues temporairement jusqu'au 28 février 2021.**

5. Indemnité et aides pour les indépendants en cas de pertes de gain

Le 20 mars 2020, le Conseil fédéral a pour la première fois débloqué des aides financières concrètes pour les personnes indépendantes pour amortir les conséquences économiques de la lutte contre le coronavirus pour les entreprises et les indépendants. Le [site Web de l'Office fédéral des assurances sociales OFAS](#) propose un aperçu des mesures actuelles. Outre les mesures de soutien au niveau de la prévoyance professionnelle, les indépendants pouvaient également bénéficier d'une **allocation pour perte de gain**. Suivant le modèle de l'allocation pour perte de gain (APG), ils percevaient une indemnité journalière à hauteur de 80% de leur revenu (Fr. 196.- par jour au maximum) s'ils avaient subi une perte de gain en raison de la lutte contre le coronavirus. Le 16 avril 2020, le Conseil fédéral avait décidé d'étendre le droit à l'allocation pour perte de gain COVID-19. Les indépendants qui n'étaient touchés qu'indirectement par les mesures officielles de lutte contre la pandémie avaient aussi droit à une allocation s'ils sont autorisés à travailler selon l'ordonnance 2 COVID-19, mais que leur activité avait diminué ou pris fin à cause desdites mesures (ce groupe incluait entre autres les hygiénistes dentaires). Le revenu de l'activité lucrative soumis à l'AVS doit cependant **être supérieur à 10 000 francs et ne pas dépasser 90 000 francs**. Le droit a pris naissance rétroactivement à compter du premier jour du déclin de l'activité, mais au plus tôt le 17 mars 2020 et avait initialement pris fin le 16 mai 2020., Lors de sa séance du 1^{er} juillet 2020, le Conseil fédéral avait toutefois décidé de **prolonger ce droit jusqu'au 16 septembre 2020**. A cette date, le droit prend toutefois fin automatiquement.

A la **séance du 11 septembre 2020**, le Conseil fédéral a décidé que les indépendants qui **doivent de nouveau interrompre leur activité en raison d'une fermeture d'entreprise**

ordonnée par les autorités, pourront continuer à percevoir l'allocation pour perte de gain Covid-19. Pour pouvoir en bénéficier, il faut toutefois déposer une **nouvelle demande** auprès de la Caisse de compensation AVS qui s'appliquera à partir du **17 septembre 2020**. Par ailleurs, lors de sa séance du 4 novembre le Conseil fédéral a adopté les ordonnances amendées afin que les indépendants indirectement concernés ainsi que les personnes occupant une fonction similaire à celle d'employeur puissent bénéficier d'une allocation pour perte de gain. Les nouveaux règlements ci-après **entrent en vigueur rétroactivement au 17 septembre 2020** avec une durée limitée jusqu'au **30 juin 2021**. Les personnes suivantes dont l'activité est restreinte en raison de mesures de lutte contre le coronavirus, peuvent de (nouveau) bénéficier de l'allocation pour perte de gain liée au coronavirus :

- **Personnes occupant une fonction similaire à celle d'employeur en cas de fermeture de l'entreprise**
Désormais, les personnes occupant une position similaire à celle d'employeur (propriétaire de Sarl ou de SA) ont droit à une allocation pour perte de gain, si elles sont/étaient contraintes de cesser leur activité sur ordonnance des autorités. En cas de fermeture de l'entreprise, cette prétention s'étend sur la durée de la fermeture.
- **Indépendants et personnes occupant une fonction similaire à celle d'employeur dont l'activité a été nettement réduite**
Désormais, toute personne dont l'activité a été fortement restreinte par les mesures contre le coronavirus et souffrant d'une réduction de salaire ou de revenu a droit à une allocation pour perte de gain. La perte de chiffres d'affaires doit représenter au moins 55 pour cent de la moyenne des années 2015 à 2019. Par ailleurs, le revenu enregistré en 2019 doit s'élever à au moins CHF 10'000. Les personnes concernées doivent déclarer leurs pertes de gain et justifier comment elles s'expliquent par des mesures liées à la lutte contre l'épidémie de Covid-19. Les informations sont vérifiées à l'aide d'échantillons.

Les personnes qui souffrent d'une perte d'activité et dont la situation correspond à celles susmentionnées doivent déposer une **demande** auprès de leur caisse de compensation AVS. Les formulaires correspondants sont disponibles sur les sites Web des caisses de compensation.

En outre, les entreprises qui versent moins de salaires et les indépendants qui enregistrent des revenus plus faibles peuvent en informer leur caisse de compensation afin de réduire simplement le montant des acomptes.

Afin de soutenir les personnes concernées, les [caisses de compensation AVS](#) ont mis à leur disposition du matériel d'information et des formulaires de demande en ligne.

De plus, la Confédération a créé une aide immédiate continue à travers des **crédits transitoires COVID-19** garantis par cautionnement: toutes les entreprises concernées (notamment les entreprises individuelles) peuvent demander simplement et rapidement des crédits auprès de leur banque afin de surmonter les pénuries de liquidités. Le délai pour les demandes de crédit a pris fin le 31 juillet 2020. Pour toutes questions concernant une demande de crédit existante, il faut s'adresser directement à sa banque attitrée.

Veillez vous tenir au courant des dernières nouvelles concernant le coronavirus sur le [site Web de l'OFSP](#).