

## Mémento concernant les conséquences possibles du coronavirus sur les cabinets d'hygiène dentaire et les cabinets dentaires

### 1. Généralités

La propagation rapide 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. Droit du travail

#### 2.1 *Droit de l'employeur de donner des instructions*

En vertu de l'obligation de diligence (art. 328 al. 2 CO), l'employeur doit prendre, pour protéger la santé de ses employées et de ses employés, des mesures que l'on peut équitablement exiger de lui. Cela inclut l'auto-quarantaine si une employée ou un employé rentre d'une zone à risque (Chine, Iran, Italie du Nord, Corée du Sud). Dans ce cas, les employés doivent suivre les instructions de leur employeur (art. 321d CO). La **compensation de temps de travail ou d'heures supplémentaires** peut également être ordonnée. Cependant, celle-ci requiert impérativement l'accord de l'employée ou de l'employé. Toute contrainte à la prise d'un congé non payé est nulle. La **fermeture de l'entreprise pour cause de vacances** n'est pas autorisée, car l'employeur doit annoncer de telles vacances au préalable, en règle générale, au moins trois mois à l'avance. Si des vacances ont déjà été fixées d'un commun accord, l'employeur n'est pas tenu d'accepter l'annulation des vacances par les employés, dans la mesure où le but de récupération et de repos des vacances est encore garanti. 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.

#### 2.2 *Obligation de maintien du paiement des salaires*

Le maintien du paiement du salaire est contesté selon les scénarios. Il n'est pas toujours facile de comprendre les différentes opinions. En cas de doute, cherchez conseil auprès des autorités compétentes ou consultez les [FAQ du SECO](#) à ce sujet. 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. Si l'employeur renonce à la prestation de travail d'un employé alors que celui n'est pas malade (par ex. en cas de quarantaine préventive), l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie ne produit pas d'effet. Il en va de même si l'autorité compétente ordonne une mesure de quarantaine à l'encontre d'un ou d'une employé(e) conformément à l'art. 35, al. 1, let. a LEp. Dans ces cas de figure, l'employeur devrait continuer à verser le salaire lui-même conformément à l'art. 324 CO pendant une durée illimitée. Depuis le 20 mars 2020, le Conseil fédéral a cependant prévu pour de tels cas le versement d'au 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. Cette règle ne s'applique pas si l'employé se rend volontairement dans une zone à risque. En pareil cas, il accepte la possibilité d'une contagion et, en conséquence, d'une quarantaine. Il doit alors assumer lui-même son empêchement de travailler et n'a pas droit au salaire. L'employé qui décide de ne pas travailler (par ex. par peur d'être contaminé) n'a pas non plus droit à son salaire.

### b. Fermeture des écoles, des crèches / enfant malade

Jusqu'à présent, il n'était pas clair si le salaire est dans le cas où une employée ou un employé doit rester à la maison pour assumer sa responsabilité parentale parce que **les autorités ont fermé les écoles et les crèches**. D'une part, on se réfère au maintien du paiement du salaire au sens de l'art. 324a du code des obligations (CO), en argumentant que la fermeture des écoles et de garderies n'est pas une cause inhérente à la personne de l'employé, mais constitue un événement objectif. C'est pourquoi l'employeur ne devrait pas être tenu à verser un salaire. D'autre part, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), affirme à ce sujet que l'employeur doit verser le salaire sur une durée limitée en vertu de l'art. 324a CO, si l'employé est empêché de travailler sans faute de sa part en raison de l'obligation légale d'entretien à l'égard de ses enfants (art. 276 CC). Le Conseil fédéral a remédié à cette situation. Depuis le 20 mars 2020, il a accordé aux parents qui, en raison de la fermeture des écoles ou des crèches, doivent interrompre leur activité lucrative pour s'occuper de leurs enfants une allocation provenant 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. Les indépendants ont également droit à cette allocation, cependant uniquement jusqu'à 30 jours au maximum. Aucune allocation n'est allouée lors des vacances scolaires. Le principe selon lequel les parents doivent faire tout leur possible pour trouver une solution de garde est toujours encore valable. Si les parents doivent rester chez eux parce que leur enfant est malade, ils ont droit au maintien

du paiement du salaire. Dans ce cas également, les parents sont tenus d'organiser la garde de leur enfant en l'espace de trois jours. Si l'enfant est atteint du coronavirus, il sera cependant difficile de trouver une garde en dehors du cercle familial et les parents devront rester à la maison. Ils ont alors droit à un maintien du paiement du salaire conformément à l'art. 324a CO.

### 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 pour réduction de l'horaire de travail auprès de la caisse de chômage compétente (voir ci-dessous).

Le salaire **n'est** vraisemblablement **pas dû** dans les cas suivants :

- L'employée ne peut pas rentrer de vacances parce que l'autorité compétente du lieu de vacances n'autorise pas le départ ou ferme les frontières (force majeure).
- 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).
- L'employé n'envoie pas ses enfants dans les centres d'accueil prévus à cet effet par crainte, mais les garde à la maison et doit donc s'abstenir de travailler.

### *2.3 Réduction de l'horaire de travail*

En cas de fermeture de l'entreprise 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, du fait de la nature de leurs activités, ne sont pas en mesure d'organiser du télétravail. L'indemnité pour réduction de l'horaire de travail ne peut être demandée que si les patients sont absents parce qu'ils ont l'interdiction de sortir de chez eux.

On parle de réduction de l'horaire de travail quand l'employeur diminue l'horaire de travail de façon temporaire de 10% au moins pour des raisons économiques (par ex. perte de travail pour cause d'absence de commandes). Pour éviter les licenciements, l'employeur peut, avec l'accord de ses employé(e)s, réduire l'horaire de travail et économiser ainsi des salaires. L'assurance-chômage indemniserà les employé(e)s pour la perte de travail subie.

En l'espace de deux ans, l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail est versée pendant un maximum de douze mois. Si la perte de travail s'élève à plus de 85%, une indemnité pour réduction de l'horaire de travail est versée au maximum pendant quatre mois.

Les employées et les employés ont le droit de refuser l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. L'employeur doit alors continuer à leur verser l'intégralité de leur salaire, mais il a la possibilité de prononcer le licenciement ordinaire.

Si la réduction de l'horaire de travail est ordonnée ou autorisée, les employé(e)s 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. Le 20 mars 2020, le Conseil fédéral a en outre décidé que les employés ne devront désormais plus compenser leurs heures supplémentaires avant de pouvoir bénéficier de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.

**Il revient à l'employeur de faire valoir la réduction de l'horaire de travail.** L'employeur doit aviser l'office cantonal du travail compétent. Il doit fournir la preuve du lien de causalité avec la situation actuelle (par ex. preuve de l'indisponibilité des matériaux nécessaires au fonctionnement du cabinet, ou d'annulations de rendez-vous par des patients). En raison de la situation actuelle, les conditions et les processus d'inscription pour bénéficier de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ont été facilités sur ordre du SECO. Il est recommandé de s'informer des formalités et du processus de demande d'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail directement auprès de [l'office cantonal du travail](#) compétent. Le 20 mars 2020, le Conseil fédéral a notamment décidé les points suivants:

- Désormais, l'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail peut être allouée également aux salariés dont le contrat de travail est à durée déterminée, aux travailleurs temporaires ainsi qu'aux apprentis.
- Dorénavant, l'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail est étendue aux employés avec fonction similaire à celle de l'employeur (par ex. associé d'une Sàrl).
- Le délai de carence déjà réduit est à présent supprimé. L'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail est donc accordée à partir du premier jour.

### **3. Accès aux organismes publics, aux institutions médicales, etc.**

Conformément aux plus récents commentaires sur la mise en œuvre de l'ordonnance 2 COVID-19, les établissements de santé, tels que les hôpitaux, les cliniques et les cabinets médicaux, restent ouverts. Les cabinets dentaires comptent parmi les cabinets médicaux. Les cabinets et établissements gérés par des professionnels de la santé au sens du droit fédéral et cantonal peuvent également rester ouverts (art. 6, al. 3, let. m, de l'ordonnance 2 COVID-19). Toutefois, ils peuvent uniquement réaliser des interventions et des traitements médicaux urgents (voir art. 10a, al. 2, de l'ordonnance 2 COVID-19). Selon la définition actuelle, seuls les

patients souffrants et ceux aux besoins médicaux urgents tombent dans cette catégorie. C'est pourquoi tous les traitements d'hygiène dentaire doivent être suspendus. Un patient souffrant de douleurs parodontales doit être considéré comme se trouvant en situation d'urgence. Cependant, le traitement sera en principe réalisé par le dentiste. En cas de doute, nous vous conseillons de vous adresser à votre dentiste ou médecin cantonal compétent.

En raison de cette interdiction, il n'est plus possible d'exercer l'activité d'hygiéniste dentaire convenue contractuellement. Cependant, l'employeur a le droit d'ordonner un travail de remplacement approprié au sein du cabinet (par ex. tâches administratives, service téléphonique, etc.). Les mesures de protection et d'hygiène énoncées par le Conseil fédéral doivent néanmoins être respectées (par ex. règle de distance sociale).

#### **4. Indemnité et aides pour les indépendants en cas de pertes de gain**

Le 20 mars 2020, le Conseil fédéral a en outre débloqué des aides financières concrètes pour les personnes indépendantes qui, en raison des mesures prises par les autorités, ont dû fermer leur entreprise ou en limiter l'exploitation et subissent de ce fait des pertes de gain. Suivant le modèle de l'allocation pour perte de gain (APG), ils perçoivent une indemnité journalière à hauteur de 80% de leur revenu (Fr. 196.- par jour au maximum). La [caisse de compensation AVS](#) se charge d'examiner la prétention et procède au versement. De plus, une aide immédiate est fournie à travers des crédits transitoires garantis par cautionnement: toutes les entreprises concernées (y c. les entreprises individuelles) peuvent demander simplement et rapidement des crédits auprès de leur banque afin de surmonter les pénuries de liquidités. Les informations sur les modalités de dépôt des demandes devraient être disponibles à partir du 26 mars.

C'est la caisse de compensation AVS auprès de laquelle les personnes concernées sont affiliées qui est chargée du conseil et du versement liés à ces indemnités. Le versement a normalement lieu après un mois. Selon les communiqués de presse, les caisses de compensation estiment que les montants seront versés à partir de mi-avril.

En outre, les caisses de compensation ont annoncé que les entreprises qui versent moins de salaires et les indépendants qui enregistrent des revenus plus faibles peuvent le faire savoir à leur caisse de compensation afin de réduire tout simplement le montant des acomptes.

Les personnes concernées trouveront du matériel d'information ainsi que des formulaires en ligne auprès des [caisses de compensation AVS](#). Certaines caisses ont également renforcé leur équipe de conseil pour les appels téléphoniques.

Vous trouverez [ici](#) des informations concernant tout le train de mesures du Conseil fédéral.

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