

Mémento coronavirus

Table des matières

1. Généralités.....	1
2. Répercussions en matière de droit du travail.....	1
3. Mesures de protection des employées et des employés.....	10
4. Accès aux organismes publics, aux institutions médicales, etc.....	14
5. Indemnité et aides pour les indépendants en cas de pertes de gain.....	14

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 agréées 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 ordonnée par l'administration après un séjour dans un pays à risque), l'employeur n'est en principe pas tenu de continuer à verser le salaire (principe: «pas de travail, pas de salaire»). Toute personne qui se rend dans une zone à risque et doit à son retour en Suisse se placer en quarantaine, 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 s'applique 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 si la quarantaine devrait être imposée administrativement et qu'il en découle donc 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'au maximum 7 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. Une quarantaine dure 10 jours. Depuis le 8 février 2021, il peut être mis fin prématurément à la quarantaine cantonale, si la personne concernée a réalisé à partir du 7^e jour un test PCR ou un test rapide de détection des antigènes et que le résultat est négatif. Ce test est gratuit. Jusqu'à l'expiration de la quarantaine (10^e jour), la personne (à partir de 12 ans) doit à tout moment porter un masque facial et la distance de 1,5 mètre doit être respectée avec d'autres personnes, sauf si elle séjourne dans son propre appartement ou logement (par ex. appartement de vacances, hôtel). La prétention à l'allocation pour perte de gain prend fin au plus tard quand 7 indemnités journalières ont été versées, même si la quarantaine a duré 10 jours. En cas de résultat positif au test, la personne doit impérativement se mettre en isolation. En revanche, l'employé qui décide de ne pas travailler (p. ex. par peur d'être contaminé) n'a plus droit à son salaire.

Le 31 mai 2021, les **exceptions suivantes à l'obligation de quarantaine sont entrées en vigueur**:

- Pas de quarantaine pour des personnes ayant déjà contracté la Covid-19 sur une période de 6 mois à partir du 11^e jour suivant la confirmation de la contamination. Il faut présenter la preuve qui confirme que la personne a été infecté par le coronavirus au cours des six derniers mois et qu'elle est à présent guérie.
- Pas de quarantaine pour des personnes déjà entièrement vaccinées sur une période de 12 mois après la deuxième injection. Une personne entièrement vaccinée a soit reçu deux doses d'un vaccin autorisé en Suisse ou a été infectée par le coronavirus et a reçu au moins 4 semaines plus tard une injection du vaccin.
- Pas de quarantaine pour le travail ou sur le trajet vers le lieu de travail dans le cadre de l'activité dans une entreprise qui réalise des tests répétitifs. Une quarantaine obligatoire s'applique toutefois pour tous les domaines de la vie privée.
- Pas de quarantaine pour les personnes qui exercent une activité qui revêt une grande importance pour la société et qui connaît une grande pénurie de main d'œuvre. Ici aussi, l'exemption de quarantaine ne vaut que pour le travail et le trajet vers le lieu de travail.

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 l'enfant. 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.

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 potentiellement faire valoir des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail auprès de la caisse de chômage compétente (voir ci-après). Dans ce cas, le maintien du paiement du salaire s'élève à 80%.

2.3 Réduction de l'horaire de travail

Si l'autorité compétente ordonne 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 est soumis aux 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.

Le 20 mars 2021, la **nouvelle législation relative au Covid-19** est entrée en vigueur, levant notamment le **délai de préavis pour la déclaration de réduction de l'horaire de travail**. Il faut toutefois toujours déposer un préavis. Depuis le 20 mars 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021, les nouvelles autorisations affichent une validité maximale de **six mois**, au lieu de seulement trois. A partir du 1^{er} juillet 2021, les autorisations ne sont plus accordées pour 6 mois complets, mais uniquement jusqu'au 31 décembre 2021. A partir du 1^{er} octobre 2021, les autorisations pour 3 mois seront de nouveau accordées.

Sur la période entre le **1^{er} juillet 2021** et le 28 février 2022, la durée maximale pour le versement en cas de réduction de l'horaire de travail s'élève à **24 mois**. Par ailleurs, le Conseil fédéral a **entièrement levé le délai de carence d'une journée** pour les périodes comptables de mars 2020 à juin 2021. A partir du 1^{er} juillet 2021, il s'appliquera de nouveau un délai de carence d'une journée. La durée d'indemnisation maximale de quatre périodes comptables en cas de **plus de 85 pour cent de pertes de travail** rétroactivement pour la période du 1^{er} mars 2020 au 31 mars 2021 a été levée. A partir du 1^{er} avril 2021, l'indemnité pour temps partiel pour des pertes de travail de plus de 85% peut être exigée pour un maximum de quatre périodes comptables. Les périodes comptables entre le 1^{er} mars et le 31 mars 2021 ne sont pas prises en compte.

Il est possible de faire valoir cette prétention à l'indemnité pour chômage partiel 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. Depuis le **1^{er} septembre 2020 jusqu'au 30 septembre 2021**, même les personnes en contrat à durée déterminée et les **employé(e)s sur appel** ont droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail si l'activité est nettement réduite par des mesures ordonnées par les autorités. Par ailleurs, le 20

janvier 2021, le Conseil fédéral a étendu, à titre limité jusqu'au 30 septembre 2021, la prétention à l'indemnité pour chômage partiel aux apprentis, dans la mesure où :

- la formation des apprentis est toujours garantie,
- l'entreprise a fait l'objet d'une fermeture administrative, et
- l'entreprise n'obtient pas d'autre soutien financier pour couvrir le salaire de l'apprenti.

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 2020 ou jusqu'à fin août 2020 :

- 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.
- 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 30 juin 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 %.

Par ailleurs, les mesures suivantes sont prolongées jusqu'au 30 septembre 2021:

- 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
- 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.
- Pour l'instant jusqu'au 30 septembre 2021, il s'applique la **procédure sommaire** et l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est versée sous forme de forfait.
- Le 1^{er} juillet 2021 verra la réintroduction du «Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique». Ce formulaire permet aux employés de confirmer leurs heures perdues et de consentir à la poursuite du chômage partiel.

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

2.4 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'employeur. 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.**

Désormais, les autotests validés sont également disponibles à la vente dans les drogueries et dans le commerce de détail. La remise de cinq autotests par personne par mois financée par la Confédération se toujours uniquement dans les pharmacies. Ces tests sont réservés aux personnes non vaccinées ou guéries. Il s'applique toujours la règle suivante: la prise en charge des frais par la Confédération dépend de la raison pour laquelle les personnes se laissent tester. Les frais pour les tests PCR ne seront pris en charge que dans le cas de personnes qui se font tester en raison de symptômes, d'un message de l'application SwissCovid ou d'une instruction administrative/médicale.

2.5 Questions relatives au droit du travail liées à la vaccination contre la Covid-19

L'employeur a fondamentalement le droit de donner des instructions pour protéger la santé de ses collaborateurs et celle de tiers. Ce droit doit toutefois toujours être rapporté à la liberté personnelle de chaque collaborateur. Une obligation vaccinale constitue une intervention dans le droit à l'intégrité physique et ne saurait donc être imposée à la légère. C'est pourquoi l'obligation généralisée pour tous les collaborateurs serait disproportionnée et inadmissible. A l'heure actuelle, même le personnel de santé n'est pas assujéti à une obligation vaccinale généralisée. Aussi longtemps qu'une telle obligation n'est pas prévue dans le contrat de travail, l'employeur ne peut pas automatiquement contraindre ses employé(e)s à se faire vacciner. L'employeur doit tenir compte des différents intérêts et peser le pour et le contre. Au premier plan se trouve la protection de la santé d'une part du personnel et d'autre

part également des patients. La protection de la personnalité de l'employé revêt une grande importance; en particulier quand d'autres mesures moins agressives, mais tout aussi efficaces sont disponibles, il est difficile d'imposer l'obligation vaccinale sur le plan du droit du travail. Ainsi, avant d'imposer l'obligation vaccinale, il est conseillé d'envisager d'autres mesures de protection telles que des masques, des vêtements de protection et le respect d'une distance sanitaire ou la mutation d'employés non vaccinés. Dans certains cas exceptionnels, l'employeur peut toutefois imposer l'obligation vaccinale s'il s'agit d'activités particulièrement exposées et en présence de contacts fréquents avec des personnes infectées ou vulnérables et qu'il n'y a pas d'autres mesures de protection suffisantes. Dans ce cas, un refus pourrait entraîner une mutation voire conduite au licenciement.

Si un employeur prononce un licenciement car un(e) employé(e) ne veut pas se faire vacciner, il conviendrait éventuellement de vérifier si le licenciement peut être qualifié d'abusif. En effet, un licenciement abusif n'est certes pas réversible, mais peut éventuellement donner droit à une indemnité représentant jusqu'à six mois de salaire.

Si un(e) employé(e) décide de se faire vacciner, se pose alors la question de savoir si elle peut y procéder pendant les heures de travail. L'art. 329 al. 3 du Code suisse des obligations prévoit que l'employeur doit octroyer les heures et les jours de congé usuels. Par heures et jours de congé usuels, il faut comprendre la période qui est nécessaire pour des occasions personnelles qui ne peuvent pas être réalisées en dehors du temps de travail. Il s'agit notamment des rendez-vous médicaux dans la mesure où ils ne peuvent pas être pris en dehors des heures de travail, soit en raison de l'urgence ou parce qu'il n'est pas possible de les prendre après le travail (p. ex. en raison des heures de consultation du médecin). Un rendez-vous de vaccination est comparable à un rendez-vous médical. Comme dans la plupart des cantons, les rendez-vous de vaccination Covid ne peuvent pas être librement choisis, dans le cadre de la relation de travail, l'employeur est tenu de libérer l'employé(e) pour qu'il ou elle puisse se rendre au rendez-vous de vaccination. A cela s'ajoute que selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, l'employeur doit verser le salaire intégral à l'ensemble des employé(e)s qui perçoivent un salaire mensuel, de sorte que le temps consacré au rendez-vous doit être qualifié de temps de travail. Ceci indépendamment du fait que la vaccination a été ordonnée par l'employeur ou non, qu'elle ait été réalisée dans l'intérêt de l'employeur ou non. Par ailleurs, l'employeur ne peut fondamentalement pas interdire à ses employé(e)s de procéder à la vaccination. Pour les personnes engagées à l'heure, l'employeur doit certes accorder le temps libre requis, mais il ne devra verser le salaire correspondant à ce temps que si cela a expressément été convenu.

3. Mesures de protection des employées et des employés

3.1 Recommandation de travail à domicile

L'obligation de travail à domicile est levée à partir du 26 juin 2021 et remplacée par une recommandation de travail à domicile. .

3.2 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 entièrement vaccinées contre la 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 prévoyait 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 30 juin 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 concerné(e)s 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.

3.3 Protection de personnes particulièrement vulnérables quant à leur statut de vaccination

Il convient de noter que depuis le 18 janvier 2021, n'est considérée comme personne particulièrement vulnérable qu'une personne présentant au moins une condition préexistante et qui n'a pas été vaccinée entièrement contre la Covid-19. **Une personne vaccinée entièrement contre la Covid 19 a reçu injections du vaccin ou a déjà connu une infection confirmée au coronavirus et a reçu une dose du vaccin. 6 mois après la vaccination pour levée de l'isolation, ces personnes ne sont plus considérées comme particulièrement**

vulnérables au sens de l'art. 27a de l'ordonnance Covid-19 3. Cela signifie que les mesures de protection spéciales devant être prises selon l'Art. 27a de l'ordonnance Covid-19 3, ne s'appliquent plus et les personnes concernées peuvent et/ou doivent normalement revenir au travail. Aucune indemnité compensatoire ne peut plus être perçue. Ceci ne s'applique pas pour les femmes enceintes. Cela vaut indépendamment du statut de vaccination de personnes particulièrement vulnérables, qui n'ont (jusqu'à présent) pas été admises ou recommandées sans restrictions pour la vaccination contre la Covid-19.

Il n'est toutefois toujours pas clair si une dispense de travail peut être émise avec une attestation médicale, lorsque des circonstances particulières font apparaître le travail comme trop dangereux. Pour l'instant, aucune réponse ne peut encore être donnée à ce sujet. En cas de besoin, il faut consulter le médecin compétent. S'il est avéré que le salarié ou l'employeur concerné ne peut plus bénéficier d'une allocation de remplacement, car les conditions ne sont plus satisfaites selon l'[art. 2 al. 3^{quater} de l'ordonnance Covid-19 allocation pour perte de gain](#) en relation avec l'art. 27a al. 10 de l'ordonnance Covid-19 3. Dans ce cas, il se poserait la question se poserait de savoir si l'employeur devrait payer l'intégralité du salaire lui-même ou s'il n'y a plus de prétention au salaire.

Par ailleurs, **si une personne particulièrement vulnérable ne s'est pas fait vacciner, elle est toujours considérée comme particulièrement vulnérable** et doit donc être protégée selon l'art. 27a Covid-19-ordonnance 3 (du moins aussi longtemps que cette disposition est encore en vigueur). Dans ce cas, l'allocation pour perte de gain peut continuer à être perçue. Fondamentalement, (pour l'instant) il n'est prévu d'imposer une **vaccination obligatoire**. Or, dans des situations particulières d'une épidémie, le gouvernement fédéral ou les cantons pourraient le déclarer, même s'ils ne l'ont pas fait jusqu'à présent. Il est controversé si un employeur peut contraindre une personne à se faire vacciner pour qu'elle puisse réintégrer l'entreprise et il convient d'y réfléchir (cf. alinéa 2.5). Il n'est donc pas généralement possible de dire que les personnes particulièrement vulnérables peuvent être contraintes à une vaccination pour qu'elles puissent de nouveau être pleinement opérationnelles.

A cela s'ajoute que la vaccination ne dispense pas de respecter les règles d'hygiène et de conduite, car jusqu'à présent, il n'est pas clair dans quelle mesure la vaccination empêche la transmission du coronavirus. **Le concept de protection d'une entreprise a donc force obligatoire même pour les salariés vaccinés.**

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

La fermeture par le Conseil fédéral des surfaces de vente ainsi que des marchés à l'extérieur décidée au 18 janvier a de nouveau été levée au 1^{er} mars 2021. **Les cabinets de dentistes et les cabinets d'hygiénistes dentaires peuvent rester ouverts.** 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.

Selon l'annexe 1 à l'ordonnance Covid-19 situation particulière, **des restrictions** quant au nombre de personnes admissibles dans les espaces intérieurs et extérieurs d'installations et entreprises accessibles au public (dont font partie les cabinets dentaires et d'hygiéniste dentaire). La distance minimum qui doit être respectée entre les personnes s'élève à 1,5 mètre (distance requise). Toutefois, dans ces installations et entreprises, 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. A l'extérieur d'installations accessibles au public et d'entreprises ainsi que dans les espaces non accessibles au public (comme par ex. les locaux techniques des cabinets de dentiste ou d'hygiéniste dentaire), l'obligation de port du masque est levée au 26 juin 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 **31 décembre 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 30 % (autrefois 40 %) 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.

Veuillez vous informer régulièrement quant aux dernières nouvelles concernant le coronavirus sur le [site Web de l'OFSP](#).