



FAQ sur le droit du travail en lien avec le COVID-19

La présente foire aux questions (FAQ) a été établie par Remontées Mécaniques Suisses avec le plus grand soin. Il n'est toutefois aucunement garanti que les réponses aux questions posées soient entièrement correctes d'un point de vue juridique, ce en raison des incertitudes dues au manque de jurisprudence et de littérature en lien avec le COVID-19. Les conditions-cadres propres à l'entreprise (règlement d'entreprise, règlement du personnel, contrats de travail individuels, etc.) doivent être consultées et respectées dans tous les cas. De plus, selon la situation, il est recommandé de dialoguer avec le collaborateur¹ / le représentant des collaborateurs et de conclure une convention individuelle. Pour des raisons de preuve, toute convention doit être faite par écrit et signée par toutes les parties.

1. Quarantaine

1.1 Quelles conditions doivent être remplies pour toucher l'allocation pour perte de gain COVID-19?

Les personnes placées en quarantaine par un médecin ou par les autorités et devant de ce fait interrompre leur activité lucrative ont droit à une allocation pour perte de gain COVID-19. Le droit n'est pas donné lorsque les personnes se mettent en quarantaine de leur propre chef uniquement sur la base d'une alerte de l'application SwissCovid ou parce qu'elles se sentent mal. Dans ces deux cas, il est recommandé de prendre contact sans délai avec les autorités cantonales compétentes ou un médecin. Face à une alerte de l'application SwissCovid, il est aussi possible d'appeler la ligne d'informations SwissCovid (voir [Application SwissCovid et traçage des contacts](#)).

Notez que le droit à l'allocation COVID-19 ne vaut pas si l'employé peut travailler depuis la maison, en télétravail.

Si l'employeur verse son salaire à l'employé malgré la quarantaine ordonnée par un médecin ou les autorités, l'allocation pour perte de gain COVID-19 est versée directement à l'employeur (voir [Allocation pour perte de gain en cas de mesures destinées à lutter contre le coronavirus](#)).

Pour plus de renseignements sur l'allocation pour perte de gain COVID-19, voir le [site Internet de l'AVS/AI](#).

1.2 Y a-t-il des recommandations générales sur la procédure à suivre lorsqu'un collaborateur est placé en quarantaine par un médecin ou par les autorités?

À ce sujet, voir: [Isolement et quarantaine](#).

1.3 Comment indiquer dans le système de saisie des heures les jours que le collaborateur a effectués en quarantaine préventive de son propre chef?

Seules les personnes placées en quarantaine par un médecin ou par les autorités et devant de ce fait interrompre leur activité lucrative ont droit à une allocation pour perte de gain COVID-19. Si un employé se place en quarantaine de son propre chef, par mesure de précaution, sans avoir consulté son employeur, il n'a droit ni à l'allocation pour perte de gain, ni à son salaire, sauf s'il peut exercer son activité en télétravail.

Face à une quarantaine décidée par l'employé sans l'approbation de l'employeur, ces deux parties doivent convenir au cas par cas de la manière de faire: réduire le salaire, réduire les éventuelles heures variables ou prendre des congés non payés. La saisie des heures doit correspondre à ce qui a été convenu.

¹ À des fins de meilleure lisibilité, la forme masculine est privilégiée. Elle comprend tous les sexes, sans discrimination aucune.

1.4 Une entreprise part du principe qu'un employé ayant été en contact étroit avec un collaborateur testé positif sera placé en quarantaine et le renvoie par conséquent à la maison. Comment indiquer les jours dans le système de saisie des heures si, contre toute attente, aucune quarantaine n'est prescrite?

Si l'employeur renvoie un employé chez lui bien qu'aucune quarantaine n'ait été – et ne sera – ordonnée par un médecin ou par les autorités, l'employeur est tenu de verser le salaire de ces jours et n'a pas le droit de réduire le quota d'heures variables.

1.5 Peut-on ou doit-on distinguer quarantaine fautive et non fautive?

L'employé a un devoir de fidélité envers son employeur (art. 321a CO), selon lequel il doit veiller à pouvoir rester apte à travailler. L'employeur devrait ainsi sensibiliser ses employés à ce sujet.

En ce qui concerne la question du versement du salaire ou de l'allocation pour perte de gain COVID-19, il y a lieu de distinguer en particulier si la quarantaine imposée au retour d'un voyage à l'étranger relève de la faute ou non de l'employé. Ce dernier a droit à une allocation pour perte de gain COVID-19 s'il est contraint de se placer en quarantaine sans faute de sa part. S'il s'est rendu délibérément dans un pays qui figurait, déjà lors de son départ, sur la liste des États et des territoires jugés à risque par le Conseil fédéral et qu'il doit se mettre en quarantaine à son retour en Suisse, il n'a pas droit à l'allocation pour perte de gain. L'employeur n'est pas non plus tenu de continuer à lui verser son salaire, sauf si l'employé peut travailler depuis chez lui malgré la quarantaine fautive. Dans ce cas, l'employé a droit à son salaire.

Nous n'avons pas connaissance d'autres situations concrètes dans lesquelles il faudrait distinguer, quant à l'allocation pour perte de gain COVID-19, si la quarantaine relève de la faute du travailleur ou non. De ce fait, l'employé a fondamentalement droit à cette allocation lorsqu'il est placé en quarantaine par un médecin ou par les autorités. Si l'allocation était pourtant refusée en raison d'une quarantaine fautive (pas liée à un voyage), l'employeur ne serait plus tenu de continuer à verser le salaire pour autant que le télétravail ne fût pas possible. Tout dépend néanmoins du cas concret.

1.6 À quelles conséquences juridiques doit s'attendre un employé placé en quarantaine par sa faute?

Selon les circonstances concrètes du cas, l'employé pourrait être exceptionnellement tenu de réparer le dommage causé à l'employeur (voir «responsabilité du travailleur» selon [art. 321e CO](#)). Néanmoins, la règle générale devrait rester la non-responsabilité de l'employé. En ce qui concerne les conséquences d'une quarantaine fautive quant à l'allocation pour perte de gain COVID-19 et le versement du salaire, voir la réponse précédente.

1.7 L'employé a-t-il droit à son salaire s'il se place en quarantaine sur la base d'une recommandation des autorités et que l'allocation pour perte de gain COVID-19 lui est refusée car les autorités ne lui ont rien imposé?

L'allocation pour perte de gain COVID-19 est clairement réglementée. Seules les personnes placées en quarantaine par un médecin ou par les autorités et devant de ce fait interrompre leur activité lucrative ont droit à l'allocation pour perte de gain COVID-19. Les autorités ou un médecin doivent imposer/ ordonner la quarantaine, une recommandation ne suffit pas.

À notre avis, les équipes de traçage des contacts devraient soit ordonner une quarantaine, soit rappeler les règles d'hygiène et de conduite si les conditions ne sont pas remplies pour une quarantaine. Recommander une quarantaine n'est pas judicieux. Si un employé reçoit tout de même une recommandation de quarantaine, il doit clarifier au plus vite la situation avec le service correspondant et impliquer son employeur, mais il ne doit pas simplement rester chez lui. S'il reste chez lui, il risque de perdre son droit au salaire en raison d'un refus de travailler injustifié. Nous recommandons aux entreprises d'informer leurs collaborateurs à ce sujet.

1.8 L'employeur peut-il prendre des mesures contre un employé (p. ex. ayant contracté le COVID-19 sur son lieu de travail) du moment qu'on constate que l'employé n'a pas respecté les précautions sanitaires imposées par l'entreprise (règles de conduite et d'hygiène)?

Selon [l'art. 6 de la loi sur le travail](#) (LTr), l'employeur est tenu de protéger la santé des travailleurs. Pour ce faire, il peut émettre des directives (p. ex. règles de conduite et d'hygiène) que doivent suivre les employés. En ne respectant pas ces consignes, l'employé viole son devoir de fidélité envers son employeur.

Si l'employeur impose p. ex. le port du masque et que l'employé refuse de répondre à cette obligation sans motifs justifiés, l'employé peut recevoir un avertissement ou se faire licencier. Après avoir été rappelé à l'ordre, l'employé pourrait même être renvoyé avec effet immédiat.

Si l'employé viole la quarantaine qui lui est imposée et se rend sur son lieu de travail en connaissant le risque d'infection, il commet un grave manquement à ses obligations. Outre un avertissement, le licenciement et le licenciement avec effet immédiat, il risque des poursuites pénales s'il contamine quelqu'un et que cette personne en subit des problèmes de santé. Il faut toujours tenir compte de la situation concrète du cas, les mesures prises en droit du travail devant être proportionnelles.

1.9 S'il respecte des mesures de protection plus strictes, un employé peut-il terminer son tour de service alors qu'il a reçu l'ordre des autorités de se placer en quarantaine?

La règle est que, dès qu'un travailleur reçoit l'ordre des autorités de se placer en quarantaine, il doit immédiatement rentrer chez lui. Cependant, il devrait être possible, moyennant la stricte application des règles de conduite et d'hygiène, d'attendre l'arrivée d'un remplaçant. À notre avis, terminer le tour de service n'est pas autorisé, sauf si ce dernier ne dure plus très longtemps (p. ex. quelques minutes).

Par manque d'expériences, nous ne pouvons pas répondre à cette question de manière univoque. Nous vous recommandons de clarifier ce point au préalable auprès de l'autorité cantonale compétente.

1.10 Une entreprise de remontées mécaniques peut-elle subir des conséquences juridiques si elle doit arrêter l'exploitation par manque de personnel, placé en quarantaine?

Du fait des règles de quarantaine valant depuis plusieurs mois à l'égard du COVID-19, les entreprises de remontées mécaniques devraient avoir pris des mesures opérationnelles pour ne pas devoir cesser l'exploitation en raison de la mise en quarantaine d'employés. Si ce n'est pas le cas et que l'exploitation doit être stoppée, l'entreprise est, selon nous, tenue de réparer le dommage causé à la clientèle, pour autant que les conditions générales de vente (CG) ne prévoient aucune réglementation contraire. Les dispositions du code des obligations (CO) s'appliquent. Les clients ont droit au remboursement entier ou partiel du prix de leur abonnement, voire à une réparation supplémentaire s'ils peuvent prouver le dommage subi.

1.11 L'employé peut-il repousser ses vacances s'il est placé en quarantaine par un médecin ou par les autorités pendant celles-ci?

Les vacances servent à se reposer. Si cet objectif de repos ne peut pas être atteint p. ex. pour cause de maladie, l'employé n'est pas en mesure de profiter de ses vacances, les jours de vacances ne sont pas considérés comme pris et peuvent être utilisés ultérieurement. Dans ce cas, l'employé doit être malade, indisposé et subir une certaine intensité de troubles de la santé. Les maladies imposant de rester couché et de se rendre régulièrement chez le médecin excluent la capacité de jouir de ses vacances.

Lorsque l'employé est placé en quarantaine par un médecin ou par les autorités, on peut partir du principe qu'il ne pourra pas atteindre l'objectif de repos et jouir de ses vacances s'il doit rester strictement chez lui pendant la durée de la quarantaine. C'est en particulier le cas lorsque l'employé

est malade. En raison d'un manque de littérature et de jurisprudence en lien avec le COVID-19, nous ne pouvons pas répondre à cette question de manière univoque. Si la jouissance des vacances est exclue, les jours de vacances ne sont pas considérés comme pris. Il faut alors examiner si l'employé peut travailler depuis chez lui si son état de santé le permet. Dans l'affirmative, il doit travailler en télétravail; si non, il a droit à l'allocation pour perte de gain COVID-19.

Si les vacances prévues durent plus longtemps que la quarantaine ordonnée (généralement dix jours), l'employé a le droit de prendre les jours de vacances restants pour autant que l'objectif de repos puisse encore être atteint, sinon il doit reprendre le travail. Dans ce genre de situation, il est recommandé de discuter avec le travailleur.

Étant donné que nous ne pouvons pas définir clairement ce qu'il en est des vacances en cas de quarantaine imposée par un médecin ou les autorités et que nous ne connaissons pas la pratique des caisses de compensation sur ce point de l'allocation pour perte de gain COVID-19, nous vous recommandons de vous renseigner auprès de la caisse de compensation compétente (voir [Caisses cantonales de compensation](#)).

2. Travailleurs vulnérables

2.1 Les retraités font-ils partie des personnes vulnérables?

Les personnes âgées de plus de 65 ans, et donc également les retraités, font toujours partie des personnes vulnérables (pour plus d'informations, voir [Personnes vulnérables](#)).

2.2 Des retraités peuvent-ils être engagés cet hiver si les mesures de protection nécessaires sont appliquées?

Aucune prescription de protection particulière ne s'applique plus dans le droit du travail pour les travailleurs vulnérables. De manière générale, l'employeur est tenu de mettre en œuvre les dispositions de l'[art. 10 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière](#) et de l'[art. 6 LTr](#). Il s'agit de tenir compte dans toute la mesure du possible des travailleurs vulnérables lors de la fixation des mesures de protection. Les personnes retraitées, appartenant aux groupes à risque, peuvent donc toujours être employées.

2.3 L'employeur peut-il conclure une convention avec un travailleur vulnérable dans laquelle ce dernier se dit d'accord avec les mesures de protection prises et renonce à un recours de tout type en cas de maladie?

L'employeur est libre de conclure une convention avec le travailleur vulnérable dans laquelle celui-ci confirme approuver les mesures de protection prises. Néanmoins, indépendamment de la convention, l'employeur est toujours tenu de prendre les mesures de précaution possibles et nécessaires selon l'[art. 10 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière](#) et l'[art. 6 LTr](#).

À notre avis, il n'est pas juridiquement possible de conclure un accord selon lequel l'employeur est exclu de tout recours si son employé tombe malade. En cas de maladie, les réglementations normales du droit du travail s'appliquent.

2.4 Un travailleur peut-il être licencié avec effet immédiat s'il n'a pas informé l'employeur, malgré les demandes de celui-ci, qu'il fait partie d'un groupe à risque?

Il n'est pas possible de donner une seule réponse à cette question. Cela dépend du cas concret. Il faut en particulier distinguer si l'information n'a pas été transmise lors de la procédure d'embauche ou alors pendant un rapport de travail existant.

Information cachée lors de la procédure d'embauche

Lors de la procédure d'embauche, une relation juridique lie le candidat et le potentiel futur employeur. Les questions que pose ce dernier lors d'entretiens d'embauche ne peuvent pas violer les droits de la personnalité du candidat, d'où l'interdiction générale de poser des questions sur l'état de santé. Face à de telles questions, le candidat a le droit de refuser de répondre et même de mentir. Cette réglementation vise à ce que les personnes présentant des troubles de la santé ne soient pas discriminées dans le monde du travail. À titre exceptionnel, des questions peuvent être posées sur l'état de santé du candidat si les réponses sont utiles pour l'activité exercée, c'est-à-dire si, présentant certains troubles de la santé, le candidat ne pourrait pas occuper le poste mis au concours. C'est uniquement si le candidat donne intentionnellement une fausse réponse à une question autorisée que le contrat de travail pourrait être résilié a posteriori pour cette raison. Savoir si le mensonge justifie un renvoi avec effet immédiat selon l'art. 337 CO doit être examiné au cas par cas. La résiliation du contrat en raison d'un dol au sens de l'art. 28 CO entrerait aussi en question.

En résumé, le candidat doit indiquer son appartenance ou non à un groupe à risque uniquement si cette information est importante pour l'activité prévue.

Information cachée pendant le rapport de travail

Vis-à-vis de ses employés, l'employeur est soumis à une obligation de sollicitude qui comprend notamment la protection de la santé. L'employeur ne peut prendre les mesures de protection nécessaires que s'il a connaissance des informations pertinentes. De ce fait, l'employé est tenu d'informer l'employeur des faits qui concernent sa santé et dont ce dernier a besoin pour prendre les bonnes mesures. L'employeur doit en sus être informé des facteurs de risque de sorte à pouvoir examiner et appliquer les éventuelles mesures de protection allant au-delà des règles générales de l'art. 10 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière. Ce devoir d'informer et de collaborer incombant au travailleur résulte du devoir de fidélité envers l'employeur (art. 321a CO). L'[art. 6, al. 3 LTr](#) dispose de plus expressément que: «L'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé. Ceux-ci sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé.» Le détail du devoir d'informer dans un cas concret ne peut toutefois pas être défini sans équivoque par manque d'expériences, de littérature et de jurisprudence en lien avec le COVID-19. Il s'agit d'une question délicate. Il semble que cacher une information sur son état de santé ne devrait pas mener à un licenciement avec effet immédiat, mais tout dépend des circonstances concrètes du cas particulier.

De manière générale, notez que, si un travailleur est licencié parce qu'il fait partie d'un groupe à risque et ne peut par conséquent pas produire la prestation demandée, on pourrait avoir affaire à une résiliation du contrat de travail en temps inopportun au sens de l'art. 336c CO. Dans ce cas, le congé prononcé ne pourrait déployer aucun effet juridique (serait nul) et devrait à nouveau être donné à l'échéance du délai de protection et dans le respect du délai de résiliation ordinaire. Il ne s'agit là pas d'un avis de droit univoque dans la mesure où nous manquons de littérature et de jurisprudence sur les dispositions COVID-19.

3. Protection de la santé au travail

Quelles mesures de protection s'appliquent dans les salles de repos (p. ex. cafétéria) sur le lieu du travail?

Les règles générales d'hygiène et de conduite et les recommandations de l'OFSP s'appliquent dans les salles de repos du lieu de travail (voir [Aide-mémoire pour les employeurs - Protection de la santé au travail](#) et [Règles d'hygiène et de conduite de l'OFSP](#)).

4. Protection de la santé dans les salles de repos accessibles au public

Quelles mesures de protection s'appliquent dans les salles de pique-nique accessibles au public?

Toute personne se trouvant dans les espaces clos et extérieurs accessibles au public des installations et des établissements doit porter un masque facial (cf. [art. 3b ordonnance COVID-19 situation particulière](#)). De plus, un plan de protection doit être établi, c'est-à-dire que ce secteur doit être réglementé dans un plan de protection existant. Ce dernier doit prévoir notamment des règles d'hygiène et de distance et garantir l'application de l'obligation de porter un masque. Les coordonnées des personnes présentes doivent être collectées si la distance requise cesse d'être maintenue durant plus de 15 minutes sans mesures de protection (p. ex. sans masque) (cf. [chiffre 4 de l'annexe de l'ordonnance COVID-19 situation particulière](#)). Cela semble être particulièrement le cas dans les salles de pique-nique.

Étant donné que les cantons peuvent édicter des prescriptions plus strictes, nous recommandons de prendre contact à ce sujet avec l'autorité cantonale compétente. De plus, il y a lieu d'examiner si, compte tenu de la situation particulière liée au COVID-19 et des risques encourus, justement dans les salles de pique-nique accessibles au public, il ne serait pas plus indiqué de fermer ces locaux.

5. Obligation de porter un masque

5.1 Où le port du masque est-il obligatoire?

Selon la base de plan de protection établie par Remontées Mécaniques Suisses, comprenant des mesures recommandées à l'intention des entreprises de remontées mécaniques touristiques, le port du masque est obligatoire sur toutes les installations (télésièges, téléskis et tapis roulants compris), dans tous les espaces clos accessibles au public et dans les zones d'attente et d'accès (intérieures comme extérieures).

Nous conseillons à toutes les entreprises de remontées mécaniques de suivre les recommandations de Remontées Mécaniques Suisses. Afin de présenter une réponse complète, nous mentionnons tout de même les dispositions de l'ordonnance COVID-19 situation particulière.

L'[art. 3a de l'ordonnance COVID-19 situation particulière](#) vaut pour les entreprises de remontées mécaniques titulaires d'une concession selon l'art. 6 LTV, à l'exception des téléskis et télésièges. Le port d'un masque facial est obligatoire dans les véhicules servant au transport de voyageurs. Pour les téléskis et télésièges, les mesures définies par l'exploitant dans le plan de protection s'appliquent. L'obligation de porter un masque vaut également dans les zones d'attente et d'accès aux installations de remontées mécaniques concessionnaires (voir [art. 3b, al. 1 ordonnance COVID-19 situation particulière](#)).

Pour les entreprises de remontées mécaniques sans concession (installations autorisées par le canton), nous sommes d'avis que l'art. 3b, al. 1 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière doit être observé dès que des véhicules fermés sont utilisés pour transporter des voyageurs. Le port du masque y est obligatoire.

De manière générale, l'obligation de porter un masque vaut dans tous les espaces clos et extérieurs accessibles au public des installations et des établissements, donc également dans les espaces clos accessibles au public des installations de remontées mécaniques (voir art. 3b, al. 1 ordonnance COVID-19 situation particulière).

5.2 Comment procéder face à un client qui refuse sans raison de porter un masque?

Sur la base de la loi sur les épidémies (voir [LEp](#)), le Conseil fédéral a ordonné des mesures notamment ancrées dans l'ordonnance COVID-19 situation particulière. Ces règles doivent être appliquées par la population, les organisations, les institutions et les cantons. L'obligation de porter un masque incombe néanmoins à tout un chacun. Cette obligation est activement communiquée aussi bien par la Confédération que par les cantons et les entreprises de transport. Dans le cadre de ses possibilités, le personnel peut contribuer au respect de cette obligation en la rappelant aux passagers. Passé cela, ce sont les organes de sécurité des entreprises de transports publics qui ont les compétences étendues requises (voir [LOST](#)), soit le service de sécurité et la police des transports. Ils sont par exemple chargés de veiller au respect des prescriptions de transport et d'utilisation (art. 3, al. 1, let. a LOST). Ils peuvent interpellé, contrôler et exclure du transport les personnes dont le comportement n'est pas conforme aux prescriptions (art. 4, al. 1, let. b LOST). Quiconque refuse d'obtempérer aux ordres d'une personne visiblement chargée de tâches de sécurité est puni d'une amende (art. 9, al. 1 LOST), de même que les personnes contrevenant intentionnellement à des mesures visant la population (art. 83, al. 1, let. j LEp). La poursuite et le jugement des infractions de cette nature incombent aux cantons (art. 9, al. 2 LOST et art. 84, al. 1 LEp). Une amende d'ordre spécifique n'est en revanche pas prévue (voir [Rapport explicatif sur l'ordonnance COVID-19 situation particulière](#)).

En conséquence, le personnel chargé du contrôle des titres de transport a le droit de demander à un client qui refuse sans raison de porter un masque de quitter la cabine ou de lui interdire d'embarquer. Si le client n'est pas d'accord, il faut appeler la police du moment que l'entreprise de remontées mécaniques ne dispose pas d'organes de sécurité au sens de la LOST (ce qui devrait être la règle générale), étant donné que le personnel «ordinaire» n'a pas le droit d'user de contrainte physique.

Si un passager refuse de porter un masque, l'exploitant de l'installation de remontées mécaniques peut déposer une plainte pénale auprès de la police. Il convient néanmoins d'y renoncer si le client donne suite à la demande du personnel, soit s'il met un masque ou s'il quitte la cabine (il faut agir en faveur du client). Si la police est impliquée, les faits sont poursuivis d'office.

Ces explications valent aussi pour les zones d'attente et d'accès aux installations de remontées mécaniques concessionnaires et les espaces clos et extérieurs accessibles au public des installations (concessionnaires ou non).

5.3 Le personnel de contrôle peut-il exiger de voir le certificat dispensant un client de porter un masque?

À notre avis, le personnel de contrôle a le droit de demander à un client affirmant être exempté de porter un masque pour des raisons de santé de présenter le certificat correspondant, parce que c'est la seule manière de garantir que la dispense est véritable et que le client ne cherche pas à abuser de cette possibilité. Le personnel de contrôle ne peut cependant pas demander les raisons de santé concrètes entrant en jeu, cette question pouvant toucher à, voire violer, l'intimité de la personne concernée. Si le client refuse de présenter le certificat, il y a lieu d'appeler la police puisqu'aucun contrôle physique ne peut être exercé. Il convient néanmoins de juger au cas par cas de l'utilité de cette mesure. De manière générale, il vaut mieux éviter les escalades et appeler à la protection individuelle du client, à sa responsabilité et à sa solidarité vis-à-vis de la société.

5.4 Faut-il prendre des mesures spécifiques lorsqu'un client exempté de porter un masque se trouve dans des installations et établissements accessibles au public?

Le plan de protection doit prévoir des mesures pour le cas où des personnes exemptées de l'obligation de porter un masque se trouvent dans des installations et établissements accessibles au public. Soit la distance minimale d'un mètre et demi doit être impérativement garantie, soit d'autres mesures de protection efficace, comme l'installation de séparations adéquates, doivent être prises. Si cela n'est pas possible en raison du type d'activité ou des particularités des lieux, la collecte des

coordonnées des personnes présentes doit être prévue (cf. [art. 4, al. 2, let. d ordonnance COVID-19 situation particulière](#)).

Ces mesures spécifiques ne s'appliquent a priori pas lors du transport en tant que tel dans des véhicules de remontées mécaniques selon l'art. 3a ordonnance COVID-19 situation particulière, donc pour les entreprises de remontées mécaniques titulaires d'une concession. Il est malgré tout recommandé de prendre ce genre de mesures dans ce cas également.

Sachez en outre que l'autorité cantonale compétente peut autoriser des allègements par rapport aux règles visées à l'art. 4, al. 2 à 4 et aux art. 5 à 6f de l'ordonnance COVID-19 situation particulière si des intérêts publics prépondérants l'exigent, et si l'exploitant présente un plan de protection au sens de l'art. 4 qui prévoit des mesures spécifiques pour empêcher la propagation du COVID-19 et interrompre les chaînes de transmission (cf. art. 7 ordonnance COVID-19 situation particulière).

Au vu du manque d'expériences dans ce domaine et du fait que les cantons peuvent prévoir des mesures supplémentaires selon les circonstances, nous recommandons aux entreprises de remontées mécaniques de s'informer par précaution auprès de l'autorité cantonale compétente.

6. Liens utiles

- [Contacts et informations des autorités cantonales](#)

- **Office fédéral de la santé publique (OFSP)**
 - [Coronavirus: questions fréquentes](#)
 - [Règles d'hygiène et de conduite](#)
 - [Application SwissCovid et traçage des contacts](#)
 - [Isolement et quarantaine](#)
 - [Personnes vulnérables](#)
 - [Pandémie: manuel pour la préparation des entreprises](#)

- **Office fédéral des assurances sociales (OFAS)**
[Allocation pour perte de gain en cas de mesures destinées à lutter contre le coronavirus](#)

- **Secrétariat d'État à l'économie (SECO)**
 - [Différents sujets sur le coronavirus \(dont chômage partiel, plan de protection, etc.\)](#)
 - [Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail](#)
 - [Aide-mémoire pour les employeurs - Protection de la santé au travail](#)

- **AVS / AI**
[Allocation pour perte de gain COVID-19](#)