



Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
<u>PROTÉGER</u>				
	Mesures de protection	<i>Quels secteurs dans le domaine de ski sont concernés par la renonciation des mesures de protection ?</i>	Seulement dans les cabines fermées et dans les domaines d'attente à l'intérieur des bâtiments le port du masque est obligatoire.	
	Recommandations pour les mesures de protection	<i>Quels recommandations formule RMS pour ses membres concernant le port du masque ?</i>	RMS conseille le port du masque quand les règles en matière de distance ne peuvent pas être respectées.	
	Compétence masques de protection	<i>Les masques de protections doivent-elle être mises à disposition des hôtes par les entreprises ?</i>	Non, les hôtes doivent amener les masques eux-mêmes.	
	Sanctions	<i>Que se passe-t-il lors du renvoi nécessaire d'un hôte qui ne veut pas porter le masque ou ne respecte pas les distances ? Comment, qui, où ?</i>	Le titre de transport lui est retiré, s'il en est déjà en possession. Autrement le titre de transport ne lui est pas vendu. Chez des hôtes rénitents il faut requérir l'aide de la police. L'art. 28 Ordonnance Covid-19 situation particulière prévoit une amende spécifique.	
	Communication	<i>Quel est le „Wording“ à utiliser lors du renvoi d'un hôte?</i>	Il faut communiquer d'une façon claire et transparente.	
<u>TESTER</u>				
	Généralités et critères	<i>Pourquoi et comment peut-on désormais aussi tester les personnes sans symptômes dans l'entreprise ?</i>	Plus de la moitié des contaminations au COVID-19 serait due à des personnes asymptomatiques qui ne remarquent pas qu'elles sont infectées. Tester de manière ciblée et répétée les personnes sans symptômes aide à casser précocement les chaînes de transmission, à identifier les personnes infectées et à prévenir les flambées de cas positifs.	

Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
			Cela contribue considérablement à la lutte contre la pandémie. Tous les lieux de passage importants présentent un risque accru de diffusion rapide du virus, même s'ils ont un plan de protection. Cela est également le cas dans les établissements hôteliers, car des hôtes de toute la Suisse et de l'étranger y viennent et s'y croisent.	
		<i>Dans mon entreprise une grande partie du personnel est vacciné. Il est tout de même sensé de faire des tests ?</i>	Oui, car même des personnes vaccinées peuvent être porteuses du virus même si elles n'ont pas de symptômes.	
		<i>Quels critères faut-il remplir pour que des tests de ce type puissent être réalisés dans mon établissement avant ou après une flambée ?</i>	Chaque entreprise peut décider librement de participer ou non au système de test de son canton. Pour toute information complémentaire, adressez-vous aux points de contact de votre canton.	
		<i>Où puis-je m'inscrire dans mon canton pour les tests dans mon entreprise ?</i>	Vous trouverez une liste des points de contacts des cantons sur le site de l'OFS. (PDF, Link ne fonctionne pas)	
		<i>Les entreprises qui ont effectué des tests individuels jusqu'à maintenant peuvent-elles continuer de le faire ? Si ces coûts liés aux analyses et au matériel de test sont contrôlés par le canton, peut-on les faire valoir auprès de la Confédération ?</i>	Non, les tests doivent être réalisés dans le cadre d'un plan cantonal pour qu'ils puissent être facturés.	
		<i>Une dispense de la quarantaine-contact est-elle possible ?</i>	Si l'entreprise dispose d'un concept de tests et procède régulièrement à des tests internes à l'entreprise, l'obligation de quarantaine-contact tombe pendant l'activité professionnelle. En dehors de l'activité professionnelle et sur le trajet de travail, les collaboratrices et collaborateurs doivent cependant observer la quarantaine-contact.	



Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
			L'autorité cantonale compétente peut prononcer des exceptions supplémentaires de la quarantaine-contact dans des cas justifiés ou accorder des allègements, ou encore prévoir une quarantaine-contact lorsque cela est nécessaire pour entraver la propagation du COVID-19.	
		<i>Les assouplissements concernant les quarantaines sur le lieu de travail pour les entreprises effectuant régulièrement des tests s'appliquent-elles à tous les collaborateurs d'une entreprise qui réalise des tests selon un plan cantonal ou seulement à ceux qui y prennent part ?</i>	La quarantaine de contact est levée pour les entreprises qui effectuent régulièrement des tests, même pour les personnes ne se faisant pas tester. La quarantaine de contact peut toutefois être ordonnée par le service cantonal.	
		<i>Les collaborateurs prenant part aux tests sont exemptés de la quarantaine de contact dans le contexte professionnel. Ils doivent néanmoins se mettre en quarantaine en cas de contact avec une personne testée positive dans leur sphère privée. Pourquoi ?</i>	Au sein des entreprises et des écoles, des plans de protection (distances, mesures d'hygiène, etc.) sont établis, utilisés et contrôlés. Les contaminations sont en grande partie évitées grâce à ceux-ci. Ce n'est pas le cas dans la sphère privée.	
		<i>Les proches des collaborateurs peuvent-ils aussi s'inscrire par l'intermédiaire de l'entreprise et prendre ainsi part aux tests à grande échelle ?</i>	Non, ce n'est pas prévu.	
		<i>Les clients peuvent-ils aussi s'inscrire par l'intermédiaire de l'entreprise et prendre ainsi part aux tests à grande échelle ?</i>	Non, ce n'est pas encore prévu.	



Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
		<i>Les personnes vaccinées et guéries doivent-elles prendre part aux tests dans les entreprises ?</i>	Oui, car aussi les personnes vaccinées et guéries peuvent être porteuses de virus.	
		<i>Quels sont les tests disponibles ?</i>	Un aperçu des différents types de tests et conditions préalables est disponible sur Testen (admin.ch)	
	Réalisation des tests au sein de l'entreprise	<i>Que faut-il prendre en compte lors de la réalisation des tests dans l'entreprise ?</i>	Chaque canton développe ses propres concepts présentant les critères et détails relatifs au déroulement (lieu, fréquence, type de test, etc.) des tests. C'est pourquoi il est important que vous contactiez votre canton. Des mesures de sécurité doivent également être prises dans le cadre de la réalisation (en particulier lors du prélèvement des échantillons), afin d'éviter la diffusion du virus.	
		<i>Quels sont les tests utilisés ?</i>	En premier lieu, des tests PCR d'échantillons de salive collectés (tests groupés) doivent être effectués sur place. Cette forme de tests constitue non pas à analyser les échantillons individuels, mais un groupe d'échantillons mélangés. En fonction du concept cantonal, il est possible que d'autres tests soient utilisés.	
		<i>Que faut-il documenter et signaler ?</i>	La personne responsable au sein de votre entreprise tient une documentation conformément aux directives cantonales.	
		<i>Puis-je obliger mes collaborateurs à effectuer régulièrement de tels tests ?</i>	En principe non, la réalisation du test est volontaire. Une obligation de test est uniquement justifiée lorsque vos collaborateurs travaillent avec des personnes particulièrement vulnérables dans le cadre de leur activité ou que la protection des autres collaborateurs ou de tiers (hôtes, clients) ne peut être garantie qu'avec un test.	
	Coûts et facturation	<i>Qui assume les coûts pour les tests rapides ?</i>	Si vous procédez à ces tests régulièrement, la Confédération prend en charge les coûts des tests de personnes asymptomatiques. Le résultat du test n'a aucune influence sur la prise en charge des coûts.	



Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
		<i>Comment se fait la facturation ?</i>	La facturation se fait par le biais des cantons où les tests sont effectués. Pour plus d'informations adressez-vous à l'autorité compétente de votre canton. Pour les cantons, qui ne soutiennent plus les tests, le CF est en train de travailler à une solution.	
	Gestions de résultats des tests positifs et négatifs	<i>Existe-t-il une fiche d'information sur la procédure lors qu'on est confronté à des résultats de test positifs ?</i>	L'OFSP a rédigé une fiche d'information qui présente la manière de procéder sous forme graphique. La fiche d'information est disponible Isolation und Quarantäne (admin.ch)	
		<i>Que faire en cas de résultat positif au test ?</i>	Si quelqu'un est testé positif, un test PCR doit être fait et le résultat par la personne/service qui fait le test doit être annoncé. Jusqu'à la confirmation définitive de la diagnose la personne reste en auto-isolement.	
		<i>Que faire en cas de confirmation d'un résultat positif au test ?</i>	Les collaborateurs qui ont été testés positifs doivent rester en quarantaine, conformément à l'ordonnance des autorités cantonales. Lorsque le test de confirmation affiche un résultat négatif, alors seul ce résultat compte et il peut être mis fin à l'auto-isolement.	
		<i>Que faire en cas de résultat négatif au test ?</i>	Les résultats négatifs des tests rapides ne doivent pas être signalés. Il est toutefois possible que la personne testée soit contaminée en dépit d'un résultat négatif au test rapide et puisse ainsi transmettre le virus. C'est pourquoi le respect des règles d'hygiène et de conduite ainsi que des plans de protection sont essentiels, y compris en cas de résultat négatif.	
		<i>Qu'est-ce qu'une «flambée aiguë» et que se passe-t-il durant une «flambée aiguë»?</i>	On parle de flambée ou de cas groupés lorsqu'au moins deux cas confirmés ou probables de COVID-19 appartenant à une même «communauté» (ménage, famille élargie) ou à un même lieu de travail (hôtel, restaurant, même lieu de formation, hébergement collectif, site de loisirs, etc.) surviennent en l'espace de dix jours. En cas de flambée aiguë, le médecin cantonal est compétent.	



Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
	Organisation	<i>Qui doit organiser les tests pour le personnel lors de l'introduction de l'obligation de certificat ?</i>	Si l'employeur introduit de façon justifiée une obligation de certificat pour le personnel (p.ex. dans des établissements de soins pour personnes particulièrement vulnérables et en contact direct avec des malades Covid), alors il doit prévoir une offre de test pour le personnel qui ne dispose pas d'un statut d'immunisé (ni vacciné, ni guéri).	
	Coûts	<i>Qui supporte les coûts des tests lors de l'introduction de l'obligation de certificat dans l'entreprise ?</i>	Les coûts pour l'offre de test sont supportés par la Confédération lors du déroulement de tests répétitifs. Pour des tests singulier l'employeur doit supporter lui-même les coûts.	
	But du test	<i>Si l'employeur prévoit seulement des allègements des mesures (p.ex. pas de port de masque) suite à l'introduction du certificat et le personnel peut accomplir son travail avec des mesures plus strictes sans obligation de certificat, doit-il supporter les coûts des tests ?</i>	Non, il n'y aucune obligation pour la prise en charge des coûts par l'employeur.	
	Organisation des tests	<i>Si l'employeur prévoit seulement des allègements des mesures (p.ex. pas de port de masque) suite à l'introduction du certificat et le personnel peut accomplir son travail avec des mesures plus strictes sans obligation de certificat, doit-il organiser les tests ?</i>	Non, il n'y aucune obligation pour l'employeur d'organiser les tests.	
	Temps de travail	<i>Qui supporte les coûts et/ou le temps du travail pour les tests du personnel non vacciné ?</i>	Si le personnel ne peut pas accomplir son travail sans l'obligation de certificat, alors les coûts des tests répétitifs sont à supporter par la Confédération (pour les tests singuliers par l'employeur), le temps de travail est par contre à supporter par l'employeur.	



Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
	Genre de test	<i>Quel genre de test peut offrir l'entreprise pour son personnel ?</i>	https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/testen.html#-1395414004	
		<i>Quel est l'intervalle pour les tests pour le personnel</i>	Le test PCR est valable 72 heures à partir du moment du prélèvement d'échantillon, le test antigénique est valable 24 heures à partir du moment du prélèvement d'échantillon.	
<u>PERSONNEL</u>				
Le trav. est malade ou montre des symptômes COVID-19	Dans l'entreprise	<i>Comment doivent procéder les entreprises ?</i>	Elles doivent procéder selon le plan de protection.	
Restauration dans l'entreprise	Accès à la gastronomie publique	<i>Sous quelles conditions la restauration du personnel est-elle permise dans la gastronomie publique ?</i>	L'accès à la gastronomie publique est possible seulement avec certificat.	
	Cantine de l'entreprise	<i>Sous quelles conditions la restauration du personnel est-elle permise dans la cantine de l'entreprise ?</i>	Les cantines de l'entreprise sont exclues de l'obligation de certificat.	
	Personnel de la propre gastronomie	<i>Sous quelles conditions la restauration du personnel est-elle permise dans la gastronomie publique ?</i>	S'il n'existe pas de salle pour les pauses du personnel ou il n'est pas raisonnable (météo) être à l'extérieur, le personnel peut rester dans la salle des hôtes et aussi consommer seulement s'il existe une claire séparation spatiale ou temporelle par rapports aux hôtes avec certificat. Le respect des distances ne suffit pas.	
Contrôle certificat lors de l'introduction dans l'entreprise	Personnel propre	<i>Qui contrôle le personnel?</i>	La direction de l'entreprise doit fixer un plan correspondant.	



Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
		<i>Le contrôle doit avoir lieu quotidiennement ou est-il possible un contrôle hebdomadaire par le biais d'un bracelet ? ?</i>	Le contrôle doit avoir lieu quotidiennement étant donné la durée limitée des certificats. Aussi pour des clients habituels il n'est pas possible, le contrôle doit avoir lieu lors de chaque accès. Il est ainsi clair que le certificat est toujours valable. Sur le «COVID Certificate Check»-App la durée du certificat n'est pas visible, seulement si le certificat est valable au moment de l'accès.	
		<i>Le travailleur a prévu ses vacances, voulait se rendre à l'étranger et il ne peut pas. Peut-il renoncer à prendre ses vacances et venir travailler ?</i>	Les vacances convenues sont contraignantes. Le travailleur ne peut pas les annuler unilatéralement. Les vacances sont à prendre, à moins que l'employeur soit d'accord de les déplacer.	
		<i>Le travailleur planifie de façon volontaire un voyage à l'étranger malgré que cette région se trouve sur la liste de la Confédération et une obligation de quarantaine après la rentrée existe. Quelles sont les conséquences ?</i>	Lors de quarantaines au sens de l'art. 2 de l'Ordonnance Covid 19 transport international il n'existe pas d'indemnité perte de gain. Il s'agit d'incapacité de travail fautive, surtout si lors du départ le pays était déjà sur la liste. Pour cette raison le salaire n'est pas payé pendant le temps de la quarantaine.	
		<i>La région dans laquelle le travailleur passait ses vacances a été déclaré zone à risque pendant qu'il y était. Quelles sont les conséquences?</i>	Le paiement du salaire est dû seulement si le travailleur était en mission de travail pour l'employeur. Car le Conseil Fédéral veut éviter un contournement de la loi, il a introduit une indemnité par la perte de gain (max. 10 jours et max. 196.-/jours).	
Le travailleur ne peut pas faire ses heures à cause de maladie	Heures minus à la fin de la saison	<i>Comment régler cela?</i>	Les règles habituelles du droit du travail s'appliquent.	
		<i>Quelles conditions doivent être remplies pour toucher l'allocation pour perte de gain COVID19?</i>	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	



Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
			<p>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 https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/swisscovid-app-und-contact-tracing.html).</p> <p>Notez que le droit à l'allocation COVID-19 ne vaut pas si l'employé peut travailler depuis la maison, en télétravail.</p> <p>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 https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/eo-msv/grundlagen-und-gesetze/eo-corona.html)</p> <p>Pour plus de renseignements sur l'allocation pour perte de gain COVID-19, voir le site Internet de l'AVS/AI https://www.ahv-iv.ch/fr/Corona-perde-de-gain</p>	
		<i>Y a-t-il des dispositions particulières pour les vaccinés en ce qui concerne la quarantaine?</i>	Si vous êtes complètement vacciné, vous ne devez pas aller en quarantaine (quarantaine-contact) après un contact étroit avec une personne qui a été testée positive, cela pendant 12 mois dès la vaccination complète.	Isolation und Quarantäne (admin.ch)
		<i>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?</i>	A ce sujet voir: Isolation und Quarantäne	



Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
		<i>Comment indiquer dans le système de saisie des heures les jours que le collaborateur a effectué en quarantaine préventive de son propre chef?</i>	<p>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.</p> <p>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.</p>	
		<p><i>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.</i></p> <p><i>Comment indiquer les jours dans le système de saisie des heures si, contre toute attente, aucune quarantaine n'est prescrite ?</i></p>	<p>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.</p>	
		<p><i>Peut-on ou doit-on distinguer quarantaine fautive et non fautive ?</i></p>	<p>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.</p> <p>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</p>	



Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
			<p>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.</p> <p>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.</p>	
		<p><i>À quelles conséquences juridiques doit s'attendre un employé placé en quarantaine par sa faute?</i></p>	<p>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 l' art. 321e CO).</p> <p>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.</p>	



Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
		<i>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 ?</i>	<p>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.</p> <p>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.</p>	
		<i>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) ?</i>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	



Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
			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.	
		<i>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 ?</i>	<p>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).</p> <p>Par manque d'expériences, nous ne pouvons pas répondre à cette question de manière univoque.</p> <p>Nous vous recommandons de clarifier ce point au préalable auprès de l'autorité cantonale compétente.</p>	
		<i>L'employé peut-il repousser ses vacances s'il est placé en quarantaine par un médecin ou par les autorités pendant celles-ci ?</i>	<p>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.</p> <p>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</p>	



Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
			<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 (https://www.ahv-iv.ch/fr/Contacts/Caisses-cantoniales-de-compensation).</p>	
	Travailleurs vulnérables	<i>Les retraités font-ils partie des personnes vulnérables ?</i>	<p>Les personnes âgées de plus de 65 ans, et donc également les retraités, font toujours partie des personnes vulnérables.</p> <p>https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/krankheit-symptome-behandlung-ursprung/besonders-gefaehrdete-menschen.html</p>	
		<i>Des retraités peuvent-ils être engagés cet hiver si les</i>	<p>L'art. 25 al. 3 de l'ordonnance Covid 19 Situation particulière renvoie à l'art. 27a de l'Ordonnance 3 Covid 19 qui prévoit que les employés vulnérables s'acquittent</p>	



Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
		<i>mesures de protection nécessaires sont appliquées ?</i>	<p>depuis chez eux des obligations prévues dans leur contrat de travail. À cette fin les employeurs doivent prendre les mesures organisationnelles et techniques appropriées.</p> <p>Si l'employé ne peut pas remplir ses obligations professionnelles habituelles depuis la maison, car pour des raisons d'exploitation, la présence d'employés vulnérables sur place est partiellement ou entièrement indispensable, ces derniers peuvent exercer leur activité habituelle sur place pour autant que des conditions strictes soient remplies. Le but est que les employés sur place soient aussi bien protégés que s'ils travaillaient depuis la maison. La place de travail est aménagée de sorte que tout contact étroit avec d'autres personnes soit exclu. On peut attribuer une pièce à l'employé ou définir clairement les limites de son poste de travail afin de garantir le respect de la distance minimale entre les personnes. Si un contact étroit est inévitable, d'autres mesures de protection doivent être prises selon le principe STOP (substitution, mesures techniques, mesures organisationnelles, équipement personnel de protection).</p> <p>Si pas possible l'employé se voit attribuer sur place des tâches de substitution équivalentes respectant les prescriptions susmentionnées et il sera rétribué au même salaire, même si ces tâches divergent du contrat de travail. Si aucune des possibilités ne convient, l'employé doit être libéré de son obligation de travailler avec maintien du paiement du salaire</p> <p>Les employés concernés doivent être consultés avant que l'une des possibilités prévues soit mise en œuvre. En outre, l'employeur est tenu de consigner par écrit les mesures décidées et de les communiquer de manière appropriée aux employés.</p> <p>L'employé peut de manière générale refuser une activité qui lui est attribuée si les conditions prévues dans</p>	



Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
			<p>l'ordonnance ne sont pas remplies. Il peut notamment refuser le travail sur site s'il estime, pour des raisons particulières, que le risque d'infection est trop élevé malgré les mesures prises pour protéger la santé. Dans ce dernier cas, l'employeur peut exiger un certificat médical sur la base de l'art. 6 de la Loi sur le travail qui confirme les raisons particulières invoquées.</p> <p>Ainsi la réponse est oui, sous la condition du respect des dispositions à observer.</p>	
		<p><i>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 ?</i></p>	<p>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. 25 de l'Ordonnance COVID-19 situation particulière et l'art. 6 Loi sur le travail.</p> <p>À notre avis, il n'est juridiquement pas 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.</p>	
		<p><i>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 ?</i></p>	<p>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.</p> <p><u>Information cachée lors de la procédure d'embauche</u></p> <p>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</p>	



Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
			<p>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.</p> <p><u>Information cachée pendant le rapport de travail</u></p> <p>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. 25 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</p>	



Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
			<p>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.</p> <p>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.</p>	
	Protection de la santé au travail	<i>Quelles mesures de protection s'appliquent dans les salles de repos (p. ex. cafétéria) sur le lieu du travail ?</i>	<p>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: https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Merkblätter_und_Checklisten/merkblatt_arbeitgeber_covid19.html ainsi que https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/so-schuetzen-wir-uns.html)</p>	



Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
	Protection de la santé dans les salles de repos accessibles au public	<i>Quelles mesures de protection s'appliquent dans les salles de pique-nique accessibles au public ?</i>	Aussi pour les salles de pique-nique l'obligation de certificat vaut, indépendamment du fait si on y mange ou on prend seulement une boisson.	
MESURES CONC. LES HÔTES				
		<i>Comment procéder face à un client qui refuse sans raison de porter un masque ?</i>	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 interpellier, 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). L'art.	



Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
			<p>28 de l' Ordonnance COVID-19 situation particulière prévoit une amende spécifique.</p> <p>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.</p>	
		<p><i>Le personnel de contrôle peut-il exiger de voir le certificat dispensant un client de porter un masque ?</i></p>	<p>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</p>	



Q&A Liste sélection questions Covid-Hiver 2021-22

Sujet principal/Info	Sous-thème	Question	Réponse / arguments	Infos détaillées
		<i>Faut-il prendre des mesures spécifiques lorsqu'un client exempté de porter un masque se trouve dans des installations et établissements accessibles au public ?</i>	Les exploitants sont tenus à considérer dans leurs plans de protection la présence de personnes qui ne peuvent pas porter de masque. Si de telles personnes sont présentes, la distance nécessaire doit être maintenue ou d'autres mesures de protection telles que barrages ou parois de protection transparentes 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 (Rapport explicatif conc. Ordonnance Art. 10 al. 2 litt. b) Nous recommandons aux entreprises de remontées mécaniques de s'informer par précaution auprès de l'autorité cantonale compétente.	

1 [Häufig gestellte Fragen \(FAQ\) \(admin.ch\)](#) ← Nützlicher Link