



FACTSHEET

INFORMATIONS JURIDIQUES SUR LE CORONAVIRUS (COVID-19) (ÉTAT: 21.05.2021)

1. Questions concernant le maintien du salaire

Le salaire doit être versé dans les cas suivants (liste non exhaustive):

- L'employeur ordonne à l'employé un voyage dans un pays présentant un risque élevé de contamination (liste de l'OFSP [ici](#)); au retour, l'employé doit être mis en quarantaine.
- Après un voyage dans un pays présentant un risque d'infection élevé, l'employé doit être mis en quarantaine, mais peut s'acquitter de ses tâches en télétravail. (Il n'y a alors pas d'empêchement de travailler).
- L'employé se rend dans un pays considéré à faible risque au moment du départ. Pendant le séjour, le pays est classé parmi les pays présentant un risque accru. L'employé doit alors être mis en quarantaine après son retour.
- L'employé contracte le coronavirus ou une autre maladie pendant ses vacances et n'est donc plus en mesure de voyager.
- Pendant la prise en charge au domicile d'un enfant infecté par le coronavirus (art. 36 LTr), jusqu'à trois jours par cas de maladie.
- Le garage ferme ses portes ou renvoie le collaborateur chez lui par mesure de précaution.
- Le garage refuse de mettre en place des mesures de protection et d'appliquer les consignes d'hygiène. L'employé refuse alors de travailler.
- Les écoles et les jardins d'enfants sont officiellement fermés et l'enfant doit être pris en charge. (L'employé doit toutefois essayer de trouver une autre solution de garde. Selon le communiqué de presse du Conseil fédéral du 27 mai 2020, la prise en charge par les grands-parents est à nouveau possible.)
- Le garage est fermé sur ordre d'une autorité ou en raison de difficultés de livraison.

Dans les cas suivants, l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire (liste non exhaustive):

- L'employé se rend délibérément dans un pays présentant un risque de contamination accru (liste de l'OFSP [ici](#)) et doit ensuite être mis en quarantaine.
- Le collaborateur n'est pas en mesure de rentrer de vacances, car les autorités compétentes sur le lieu de vacances n'autorisent personne à quitter le territoire ou parce que la frontière est bouclée (cas de force majeure).
- Le collaborateur est une personne anxieuse qui refuse de travailler par crainte d'être contaminée (refus de travailler).
- Le collaborateur n'est pas en mesure de se présenter au travail, car les transports publics fonctionnent moins bien ou sont à l'arrêt (emprunter un autre moyen de transport ou travailler à domicile).
- Par crainte d'une infection, l'enfant est pris en charge au domicile plutôt que par un tiers.
- Toute la localité du collaborateur est placée en quarantaine et pas seulement le collaborateur lui-même.

2. Informations sur l'activité des garages

La vente de véhicules sur place est-elle à nouveau autorisée?

Oui, depuis le 1^{er} mars 2021, les magasins, dont font partie les espaces de vente et les showrooms des garages, sont autorisés à rouvrir au public. Il faut toutefois tenir compte des restrictions de capacité en vigueur. Les chefs d'entreprise doivent à cet égard continuer de veiller à la mise en œuvre de plans de protection efficaces dans toutes les zones.

L'exploitation des stations de lavage est-elle actuellement encore autorisée?

Oui, l'ouverture des stations de lavage reste autorisée. Une exploitation sans restriction des horaires d'ouverture est possible depuis le 1^{er} mars 2021.

Les expositions et les salons dans les garages sont-ils autorisés?

Les garages ont le droit d'organiser des expositions de véhicules tant à l'intérieur qu'à l'extérieur car elles ne sont pas considérées comme des manifestations et ne sont donc pas immédiatement soumises à une limitation du nombre de personnes. Mais il convient tout de même d'observer les points suivants:

- l'exposition ne doit pas porter le nom de foire ou salon (d'autres règles s'appliquent à ces événements);
- des programmes similaires à ceux de ce type de manifestations sont interdits pendant l'exposition. Cela inclut, par exemple, les exposés, les concours, etc. étant donné que les manifestations publiques ne peuvent actuellement avoir lieu qu'en respectant des restrictions très strictes. Les manifestations ordinaires sont limitées à 15 participants maximum. Les manifestations devant du public peuvent avoir lieu dans la limite de 50 personnes à l'intérieur ou 100 personnes à l'extérieur, avec obligation que le public soit assis et ne consomme pas de nourriture ni de boissons;
- dans les endroits où les visiteurs peuvent se déplacer librement, chaque personne d'un groupe doit disposer d'au moins 10 m². Cinq personnes au plus ont toutefois le droit de séjourner dans l'espace. Dans les établissements et les entreprises dont la superficie ne dépasse pas 30 m², chaque personne doit disposer d'au moins 6 m².
- une personne responsable doit être désignée et chargée de la mise en œuvre du plan de protection. Ce dernier doit comprendre une obligation stricte de porter le masque, des règles de désinfection et d'aération des véhicules, ainsi qu'un plan prévoyant le respect des règles de limitation du nombre de personnes par surface.
- la restauration ne peut être assurée que dans le respect des règles actuelles en vigueur. Il est dorénavant également possible de proposer des places assises aux clients pour leurs consommations. Celles-ci doivent toutefois être séparées par une distance suffisante. D'après l'OFSP, les tables hautes ne sont pas autorisées.

Le nombre maximal de personnes pouvant assister à une manifestation privée dans le cercle familial et amical est toujours fixé à quinze. Cela ne vaut toutefois que pour les manifestations en plein air, la limite de dix personnes est valable pour les événements privés dans les espaces intérieurs.

D'une manière générale, les manifestations privées sont des manifestations qui ont lieu sur invitation dans des établissements ou des entreprises non accessibles au public (dans des locaux privés ou en plein air). Pour des manifestations de ce genre, aucun plan de protection ne doit être établi.

Des dispositions plus strictes peuvent s'appliquer au niveau cantonal. Il convient donc de respecter les règles en vigueur dans le canton respectif. Les directions/services cantonaux de la santé publique proposent généralement des hotlines pour répondre aux questions sur la pandémie.

Où le port du masque est-il obligatoire dans l'entreprise?

Depuis le lundi 18 janvier 2021, l'obligation de port du masque a été élargie dans toute la Suisse. Afin de protéger les employés travaillant dans des espaces clos, le port du masque est désormais obligatoire dans tous les locaux où se trouvent plus d'une personne. Cela vaut aussi pour l'habitacle des véhicules. Une grande distance entre les postes de travail situés dans la même pièce n'est pas suffisante.

Les surfaces de vente à l'extérieur sont considérées comme des espaces de l'établissement qui sont accessibles au public. Les clients et les collaborateurs doivent également y porter un masque.

Sont libérées de l'obligation de port du masque dans les espaces intérieurs et extérieurs les personnes qui sont en mesure de prouver que pour des raisons particulières, notamment médicales, elles ne peuvent pas porter de masque. La confirmation selon laquelle une personne est libérée de l'obligation de port du masque pour des raisons médicales n'est désormais valable que si elle est apportée sous la forme d'une attestation établie par une personne qui est habilitée à exercer sous sa propre responsabilité professionnelle selon la loi sur les professions médicales du 23 juin 2006 ou la loi sur les professions de la psychologie du 18 mars 2011 (autrement dit seulement les psychothérapeutes, mais pas les psychologues en général) et qui soigne la personne libérée de l'obligation de port du masque.

Aucun masque n'est nécessaire, comme jusqu'à présent, pour les activités pour lesquelles il est impossible de porter un masque pour des raisons de sécurité ou en raison de la nature de l'activité.

Dans quels cas et pour qui le télétravail est-il obligatoire?

Jusqu'à présent, le télétravail était vivement recommandé. Désormais, l'employeur est tenu d'ordonner le télétravail à chaque fois que l'exploitation le permet et dans la mesure où il peut être mis en œuvre sans efforts disproportionnés. L'employeur doit prendre les mesures organisationnelles et techniques adéquates pour permettre le télétravail. Les salariés qui doivent accomplir leur travail en home office en vertu de la nouvelle obligation ne peuvent prétendre à aucune indemnisation pour les dépenses éventuelles occasionnées de ce fait.

Est-il possible d'employer des collaborateurs issus du groupe à risque?

Le Conseil fédéral a ordonné de nouvelles mesures pour protéger les personnes vulnérables, qui prendront effet le 18 janvier 2021. Font partie de ce groupe de personnes les femmes enceintes ainsi que les personnes qui n'ont pas encore été entièrement vaccinées (donc qui n'ont pas encore reçu deux doses) et qui présentent les maladies suivantes: tension artérielle, diabète, maladies cardiovasculaires, maladies respiratoires chroniques, maladies et thérapies qui affaiblissent le système immunitaire, cancer, obésité. Les personnes de plus de 65 ans ne sont pas concernées de façon générale par les nouvelles mesures.

Outre l'obligation générale de télétravail, les mesures suivantes s'appliquent pour les employés faisant partie du groupe à risque:

- Si le télétravail n'est pas possible en raison de l'activité de l'employé, l'employeur doit assigner au salarié vulnérable des tâches substitutives pouvant être effectuées de son domicile, en dérogation au contrat de travail, moyennant la même rémunération.
- Si la présence de l'employé concerné est entièrement ou partiellement indispensable, il peut être employé sur site, à condition que son poste de travail soit aménagé de façon à exclure tout contact étroit avec d'autres personnes (pièce isolée ou espace de travail clairement délimité).
- Dans les cas où il n'est pas possible d'éviter à tout moment un contact rapproché, des mesures doivent être prises selon le principe STOP (Substitution, mesures Techniques, mesures Organisationnelles, équipement de Protection individuelle). Si cela n'est pas non plus possible, l'employeur doit assigner au salarié vulnérable des tâches substitutives lors desquelles les mesures mentionnées peuvent être prises, en dérogation au contrat de travail, moyennant la même rémunération.
- Si aucune des mesures mentionnées n'est possible ou applicable, l'employeur doit libérer le salarié vulnérable de son obligation de travail tout en maintenant son salaire. Les indemnités sont versées dans le cadre du régime des APG.

Les employés doivent être entendus avant la mise en place des mesures citées. Ils font valoir leur situation de vulnérabilité par des explications personnelles et sont en principe habilités à refuser d'effectuer des tâches pour lesquelles les mesures de protection sont manifestement insuffisantes. L'employeur peut réclamer une attestation médicale. Celle-ci est également nécessaire pour faire valoir un droit à l'allocation pour perte de gain.

3. Questions et réponses générales

Puis-je interdire à mes employés de voyager dans des régions soumises à la quarantaine?

Non, l'employeur n'est pas habilité à interdire des voyages privés à ses employés. Il peut au mieux leur expliquer les risques et les conséquences éventuelles et les inviter à adopter un comportement responsable. Si l'employé voyage dans une région à risque et se voit ensuite contraint par les autorités à observer une quarantaine, l'employeur peut, selon les circonstances, ne pas être tenu de verser le salaire (voir point «Questions concernant le maintien du salaire» ci-dessus pour plus de détails).

Quelles sont mes obligations en tant qu'employeur?

L'employeur doit observer un devoir de prudence vis-à-vis de ses collaborateurs. Dans ce cadre, il est tenu de prendre les mesures de protection qui s'imposent pour protéger la santé de ses collaborateurs. Le risque de contagion ou de propagation du COVID-19 doit être réduit au minimum.

Au sein de l'entreprise, les collaborateurs doivent respecter la distance recommandée de 1,5 mètre ainsi que les consignes d'hygiène. Des mesures concrètes se présentent, par exemple, sous la forme de séparation spatiale, de télétravail, de mise à disposition sur le lieu de travail de désinfectant pour les mains ou de masques.

Quelles mesures de protection l'employeur peut-il prendre?

Compte tenu du droit d'injonction (art. 321d), l'employeur a le droit de prendre les mesures de protection qui s'imposent pour protéger ses collaborateurs et ses clients dans une telle situation exceptionnelle. Durant la pandémie, l'employeur doit momentanément autoriser le télétravail dans la mesure où la réalisation du travail à domicile est raisonnable et possible. Des mesures d'hygiène comme ne pas se serrer la main ou éviter le contact étroit peuvent être prises. L'employeur est aussi autorisé à assigner d'autres tâches que celles convenues à ses collaborateurs, à condition que ces derniers soient en mesure de les effectuer, en particulier lorsque le travail initialement convenu ne peut pas être réalisé dans le respect des consignes d'hygiène et de distanciation. Le nouveau travail défini doit toutefois être de nature similaire à celui contractuellement convenu.

Des informations utiles et importantes pour votre entreprise sont disponibles sous le [lien](#) suivant.

Quand faut-il faire un test COVID-19?

L'Office fédéral de la santé publique a élaboré un [guide](#) à ce sujet. Pour déterminer au cas par cas si un test doit être effectué, une auto-évaluation est proposée en ligne. Le lien est disponible [ici](#).

Le collaborateur doit-il signaler des symptômes grippaux à son supérieur?

Il s'agit là d'un cas limite. En principe, les collaborateurs ne sont pas tenus de divulguer leurs symptômes et leurs diagnostics. Dans des situations de pandémies aiguës, il est cependant parfaitement possible d'arguer que les collaborateurs sont obligés d'informer leur hiérarchie s'ils se rendent au travail alors qu'ils présentent des symptômes et exposent ainsi leurs collègues à des risques.

Comment procéder avec les collaborateurs qui ne se conforment pas à l'obligation de port du masque ou aux mesures d'hygiène?

Les employés qui doivent être renvoyés chez eux car ils refusent le port du masque ou d'autres mesures d'hygiène, et représentent par conséquent un risque d'infection, peuvent se voir privés de leur droit au salaire. L'employeur peut émettre un avertissement en cas de non-respect de l'obligation de conformité. En cas de manquement réitéré, il peut même prononcer un licenciement immédiat. Des mesures spécifiques, telles que des peines conventionnelles, peuvent également être appliquées si elles sont prévues dans le contrat de travail ou dans le règlement de l'entreprise. Le principe de proportionnalité doit toutefois dans tous les cas être

garanti pour ce type de sanctions. L'employé est par ailleurs tenu de supporter toute perte supplémentaire subie par l'employeur, par exemple si une réunion importante était prévue pendant cette période et qu'il en résulte la perte d'un client.

Puis-je exiger de mes collaborateurs qu'ils se soumettent à des tests réguliers de dépistage du COVID-19?

Actuellement les tests de dépistage du COVID-19 sont principalement réalisés par un prélèvement nasopharyngé. Ces tests constituent une atteinte à l'intégrité corporelle des collaborateurs, car ils sont souvent invasifs et désagréables pour les personnes concernées. En l'absence de tout motif spécifique, cette forme de test massif à intervalles réguliers représenterait une intrusion disproportionnée et donc illicite dans la personnalité du travailleur (cf. Art. 328, al. 1 CO).

Ceci n'est toutefois pas le cas si, à un moment donné, un ou plusieurs employeurs au sein de l'entreprise ont déjà contracté le COVID-19 ou s'il existe une suspicion pour un autre motif. Les tests de masse peuvent détecter de manière rapide et fiable des infections non décelées et interrompre ainsi les chaînes de contagion. La protection de la santé des autres collaborateurs prime dans ces cas sur l'inconfort individuel causé par le prélèvement nasopharyngé.

Les nouveaux tests salivaires n'atteignent pas ou que peu l'intégrité corporelle et la personnalité du travailleur. Une obligation de se soumettre à des tests salivaires réguliers devrait être admissible, car la protection de la santé de tous prime également sur l'inconfort individuel causé par le test.

Puis-je contraindre mes employés à se faire vacciner?

Une obligation générale de se faire vacciner pour l'ensemble du personnel n'est en principe pas admissible. Les employés qui sont particulièrement exposés dans le cadre de leur activité professionnelle et qui sont en outre en contact permanent avec des personnes vulnérables (p. ex. avec des employés d'un certain âge) pourraient exceptionnellement être contraints de se faire vacciner via le droit d'injonction. Avant le vaccin obligatoire, toutes les mesures plus douces devraient toutefois être prises (mesures d'hygiène accrues, obligation de port du masque, etc.). Comme il est en général possible de prendre sans problème des mesures plus douces dans un garage, une vaccination obligatoire ne serait sans doute admissible que dans des cas absolument exceptionnels.

Lors de l'engagement de nouveaux collaborateurs, suis-je en droit de favoriser les personnes vaccinées?

Dans le droit du travail, le principe de la liberté contractuelle s'applique dans les relations privées. L'employeur est donc en droit de favoriser un candidat vacciné face à un candidat non vacciné. Toutefois, ceci ne pose pas problème uniquement lorsque le candidat informe l'employeur de sa propre initiative sur sa situation vaccinale. Si la vaccination figure parmi les exigences dans la description du poste à pourvoir ou si l'employeur souhaite connaître la situation vaccinale du candidat durant l'entretien, cela peut être considéré comme une violation des droits de personnalité du travailleur (art. 328B CO).

Si les intérêts justifiés de l'employeur prévalent face aux droits de l'employeur concernant la protection de sa sphère privée, la question sur la situation vaccinale ou la vaccination obligatoire pourraient constituer une exigence liée à l'engagement. Des intérêts justifiés sont, par

exemple, l'obligation de l'employeur de protéger la vie et la santé de ses employés (art. 328, al. 1 CO) ou l'intérêt de l'employeur pour un collaborateur, qui, le cas échéant, pourrait profiter d'un assouplissement de l'obligation de quarantaine.

Dans l'ensemble, il convient de noter que les tribunaux ne se sont pas encore penchés sur cette question. Par conséquent, les intérêts de chacun doivent toujours être évalués au cas par cas.

Les employés peuvent-ils prendre un rendez-vous de vaccination pendant le travail?

La règle applicable pour la vaccination est en principe la même que pour un rendez-vous médical. Il convient si possible de s'entendre avec l'employeur au sujet de la date et de l'heure du rendez-vous. À cet égard, il convient de noter qu'en fonction du canton, il est plus ou moins facile de trouver un rendez-vous adapté du point de vue du timing. Dans tous les cas, le temps nécessaire doit être accordé à l'employé si le rendez-vous tombe inévitablement sur le temps de travail (art. 329, al. 3 CO). En particulier en cas d'horaires flexibles, l'employé a cependant la possibilité, dans une mesure raisonnable, de prendre rendez-vous en dehors des plages horaires fixes.

Le rendez-vous de vaccination doit-il être rémunéré au titre du temps de travail?

Il n'y a à ce jour pas de réponse claire à la question relative au maintien du salaire. Aucune obligation de maintien du salaire selon l'art. 324a OR ne s'applique en principe en cas d'absences pour cause de rendez-vous *réguliers* de vaccination sans lien avec l'activité professionnelle. Impfterminen ohne Bezug zur Arbeitstätigkeit keine Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR. Compte tenu de la situation pandémique et de la difficulté à obtenir un rendez-vous de vaccination contre le COVID-19 en dehors du temps de travail, certains experts en droit du travail se déclarent favorables à une obligation de maintien du salaire.

Aucune décision judiciaire n'a toutefois encore été prise à ce sujet. L'OFSP indique qu'il appartient à l'employeur de décider de considérer le rendez-vous de vaccination comme du temps de travail et à ce titre de le rémunérer.

L'obligation de maintien du salaire ne s'applique sans aucune ambiguïté que dans les cas où la vaccination est effectuée à l'initiative de l'employeur.

Comme la vaccination présente également des avantages pour l'employeur (p. ex. par rapport à l'obligation de quarantaine), une approche pragmatique est en général recommandée. Pour la vaccination, une rémunération sous forme de forfait horaire pourrait par exemple être versée aux employés au titre de temps de travail.

Dans un tel cas, le règlement intérieur devrait être communiqué au préalable aux employés.

Les entreprises peuvent-elles s'assurer contre des défaillances dues à la pandémie?

La plupart des assureurs proposent une assurance épidémie dans l'éventualité d'une quarantaine dans l'entreprise. Cette assurance protège l'entreprise contre d'éventuelles pénalités financières qui résulteraient de mesures imposées par les autorités, telles que la fermeture de l'entreprise, une quarantaine ou une interdiction d'exercice de l'activité. À l'heure actuelle, souscrire une assurance pourrait se révéler plutôt délicat. Des informations sur l'assurance épidémie sont disponibles sur notre site Internet dans la [fiche technique](#) correspondante.