

Les communications précédentes de la FMB sur la thématique du COVID-19 sont disponibles à l'adresse www.fmb-ge.ch

COVID-19 : nouvelles décisions des autorités Septembre 2021

Table des matières

1. Mesures obligatoires de protection de la santé dans les entreprises et sur les chantiers	2
1.1 Mesures de protection au sein de l'entreprise, sur les chantiers et dans les véhicules.....	2
1.2 Utilisation du certificat COVID par l'employeur	3
1.3 Locaux accessibles au public et manifestations.....	5
1.4 Programmes de dépistages répétitifs en entreprise.....	5
2. Télétravail et employés frontaliers.....	6
2.1 Régime de sécurité sociale	6
2.2 Régime fiscal	6
3. Aides aux entreprises	6
3.1 Aides pour cas de rigueur	6
3.2 Avances de liquidités	6
3.3 Indemnités RHT	7
3.4 Allocation pour perte de gain COVID-19 (APG COVID-19)	7
ANNEXE : situation actuelle s'agissant des indemnités RHT - COVID-19	8

Courant septembre 2021, les autorités fédérales ont annoncé plusieurs modifications des mesures de lutte contre le coronavirus. S'agissant de la vie des entreprises, ces modifications concernent principalement les éléments suivants :

- Utilisation du certificat COVID dans le cadre de l'entreprise ;
- Organisation de manifestations et accès à celles-ci ;
- Entrée en Suisse depuis l'étranger (employés, travailleurs détachés, etc.).

*** **

1. Mesures obligatoires de protection de la santé dans les entreprises et sur les chantiers

Il est recommandé de consulter régulièrement les directives officielles complètes aux adresses suivantes :

- **Mesures obligatoires dans les entreprises et sur les chantiers :** <https://www.suva.ch/fr-ch/la-suva/coronavirus>
- ➔ **Aide-mémoire SECO pour les employeurs – Protection de la santé au travail face au coronavirus**
- ➔ **Guide pratique pour les contrôles liés au COVID-19 sur les chantiers et dans l'industrie**
- **Eventuelles mesures en vigueur à Genève subsidiairement aux obligations fédérales :** www.ge.ch/teaser/covid-19

En date de rédaction de cette note d'information, Genève n'a pas de mesures particulières.

Comme rappelé dans les précédentes communications de la FMB, en sus des dispositions usuelles relatives à la responsabilité de l'employeur pour la sécurité et la santé au travail (qui s'appliquent en tout temps), les ordonnances fédérales (ordonnance COVID-19 « situation particulière » et ordonnance 3 COVID-19), de même que les éventuels arrêtés du Conseil d'Etat genevois, obligent les employeurs à respecter un certain nombre de mesures, entre autres :

- Obligation de mettre en place toutes les mesures permettant de respecter les recommandations de l'OFSP au sein des locaux de l'entreprise, sur les chantiers et lors des transports ;
- Responsabilité de l'employeur de garantir que les employés puissent respecter en tout temps les recommandations de l'OFSP ;
- Obligation de mettre en place des mesures de protection supplémentaires pour les personnes dites vulnérables.

Les obligations à respecter sont détaillées dans les documents mentionnés ci-dessus. Les éléments principaux sont synthétisés ci-dessous.

1.1 Mesures de protection au sein de l'entreprise, sur les chantiers et dans les véhicules

Les employeurs doivent s'assurer que les règles et recommandations de l'OFSP puissent être respectées en tout temps (port du masque, hygiène, distance interpersonnelle, aération des locaux, etc.). Il appartient à chaque employeur de mettre en place des mesures adaptées.

➔ **Les deux documents publiés par la SUVA et le SECO (mentionnés ci-dessus et à télécharger depuis le site Internet de la SUVA) donnent des listes de mesures détaillées.**

Dans tous les cas, ces mesures sont à appliquer suivant le principe des paliers « STOP » (Substitution, mesures Techniques, mesures Organisationnelles, équipement de sécurité Personnel) :

S	S désigne la substitution, qui en cas de COVID-19 n'est possible qu'en assurant le respect d'une distance suffisante (p. ex. par le télétravail)
T	T correspond aux mesures techniques (p. ex. plexiglas, postes de travail séparés).
O	O désigne les mesures organisationnelles (p. ex. séparation des équipes, modification de la planification du travail en équipes).
P	P correspond à l'équipement de sécurité personnel (p. ex. masques d'hygiène [masques chirurgicaux, masques OP]).

Source: SECO

Personnes vulnérables : en sus des mesures de protection à prendre au sein de l'entreprise de manière générale, certaines mesures supplémentaires doivent obligatoirement être prises s'agissant des personnes dites vulnérables. Sont considérées comme vulnérables :

- a. Les femmes enceintes non vaccinées ;
- b. Les personnes qui ne peuvent pas se faire vacciner pour des raisons médicales et qui souffrent de pathologies ou d'anomalies génétiques énumérées à l'annexe 7 de l'ordonnance 3 COVID-19 (la liste des pathologies et anomalies génétiques est à consulter pour le détail, mais contient notamment l'hypertension artérielle avec atteinte d'organes cibles, les maladies cardio-vasculaires graves, les maladies chroniques graves des voies respiratoires, le diabète sucré avec complications tardives, une faiblesse immunitaire due à une maladie ou à un traitement, le cancer, l'obésité forte, etc.).

Les collaborateurs doivent déclarer leur risque particulier dans une déclaration personnelle. L'employeur peut exiger un certificat médical.

A noter que selon l'ordonnance 3 COVID-19, les personnes concernées par les catégories ci-dessus qui ont contracté le COVID-19 et qui sont considérées comme guéries (durant 6 mois à compter du 11^e jour suivant la confirmation de l'infection) ne sont plus forcément considérées comme « vulnérables ». La FMB recommande cependant d'agir selon le principe de précaution et de solliciter un avis médical avant toute décision, en soulignant que l'employeur est en droit d'exiger un certificat médical.

→ Les mesures de protection spécifiques pour les personnes vulnérables sont à consulter à l'article 27a de l'ordonnance 3 COVID-19 et sont synthétisées dans le document *Guide pratique pour les contrôles liés au COVID-19 sur les chantiers et dans l'industrie*

Télétravail : depuis le 26.06.2021 le télétravail n'est plus obligatoire, sauf pour les employés vulnérables (voir ci-dessus). Il reste néanmoins recommandé et figure en tête de liste des mesures de protection à envisager par l'employeur.

1.2 Utilisation du certificat COVID par l'employeur

Depuis le 13.09.2021, le nouvel art. 25, al. 2bis de l'ordonnance COVID-19 « situation particulière » donne à l'employeur la possibilité de demander à son personnel la présentation d'un certificat COVID et d'utiliser cette information pour définir des mesures de protection appropriées ou mettre en place des tests réguliers dans l'entreprise.

A) Dans quels cas et sous quelles conditions l'employeur peut-il utiliser le certificat COVID ?

Cette possibilité est ouverte sous certaines conditions.

Devoir de consultation : de manière générale, l'employeur qui souhaite utiliser le certificat COVID dans ce cadre doit informer son personnel par écrit des mesures qui en découlent et consulter les employés ou leurs représentants au préalable (art. 25, al. 2ter de l'ordonnance COVID-19 « situation particulière »). Cependant, les employés n'ont pas un droit de codécision ; l'employeur peut ne pas prendre en considération les objections soulevées par les employés (ou ne les prendre en compte que partiellement), tout en devant communiquer les motifs de sa décision.

Utilisation possible : le certificat COVID peut être utilisé si cela sert :

- à fixer les mesures de protection appropriées à prendre en vertu du principe STOP ; par exemple, l'employeur peut décider de supprimer l'obligation du port du masque dans la salle de pause si l'accès à la salle de pause est conditionné à l'utilisation du certificat COVID. Il peut aussi utiliser le certificat COVID pour gérer ses équipes ou organiser des mesures de protection sur les chantiers.
- à mettre en œuvre un programme de dépistage au sein de l'entreprise (voir le chapitre sur ces programmes, ci-dessous).

Toute autre utilisation du certificat COVID est a priori exclue. L'employeur ne peut ainsi pas (sauf dans les secteurs pour lesquels il existe une obligation légale, comme les hôpitaux) conditionner l'accès à la place de travail de l'employé à l'exigence de présenter un certificat COVID.

Nuance importante : l'employeur peut **prévoir** l'utilisation du certificat COVID, mais ne peut pas **contraindre** l'employé à présenter un certificat COVID (sauf si une obligation légale existe, sur l'exemple des employés d'hôpital) ; si un ou des employé(s) refuse(nt) l'utilisation du certificat, l'employeur doit en prendre acte et adopter des mesures de protection alternatives en fonction du principe STOP.

Que se passe-t-il si le maître d'ouvrage exige le certificat COVID ? Il peut arriver que ce soit le maître d'ouvrage qui exige le certificat sur un chantier (par exemple dans le logement d'une personne vulnérable, milieu médical, etc.). La situation juridique s'agissant des droits et devoirs de l'employeur et de l'employé pour de tels cas de figure n'est malheureusement pas claire.

A priori, et selon le SECO, l'employeur ne pouvant pas contraindre l'employé à présenter un certificat COVID pour l'exécution du travail, il ne peut obliger l'employé à œuvrer sur ledit chantier et doit trouver une alternative (y déléguer un autre employé et réaffecter le premier à un autre chantier, etc.), trouver une solution ad hoc avec le maître d'ouvrage (mesures de protection spécifiques) ou renoncer au chantier. De même, l'employeur ne peut a priori pas sanctionner l'employé concerné ou refuser d'honorer le contrat qui les lie, notamment sous l'angle de la rémunération.

Cependant, on pourrait défendre le point de vue que si le certificat COVID est exigé par le maître d'ouvrage et que l'employé ne peut être astreint à une tâche alternative, le refus de l'employé de présenter son certificat COVID fait qu'il se prive lui-même de l'aptitude à remplir son emploi. En vertu du Code des obligations (art. 328b notamment), l'employeur peut en effet traiter des données concernant le travailleur dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail.

→ Il est donc difficile pour l'heure d'apporter une réponse définitive à cette question. Au demeurant, de tels cas de figure semblent assez théoriques pour l'instant. La FMB recommande donc aux entreprises d'aborder cet enjeu avec prudence et de chercher une solution de compromis avec l'employé si cela devait se produire.

B) Prise en charge des coûts en cas de tests pour l'obtention du Certificat COVID

Pour les employés qui devraient se faire tester pour obtenir le certificat (p. ex : les non-vaccinés), la question de la prise en charge des coûts se pose.

- **Si les tests ont lieu dans le cadre d'un plan de dépistage organisé par l'entreprise (avalisé par les autorités cantonales, voir le chapitre spécifique ci-dessous)** : la Confédération assume partiellement les coûts des tests.
- **Si l'employeur prévoit l'utilisation du certificat COVID au sein de l'entreprise (par exemple en vue de l'allègement des mesures de protection)** : le coût des tests est à la charge de l'employé.
- **Si le certificat COVID est exigé pour l'exécution du travail (par exemple sur demande d'un maître d'ouvrage, chantier dans un hôpital, etc.)** : les avis divergent sur cette question. Le SECO est d'avis que le coût des tests serait ici à la charge de l'employeur ; la FMB et nombre d'associations professionnelles estiment au contraire que le coût des tests doit ici être à la charge de l'employé car il s'agit d'une dépense certes liée à l'exécution du travail, mais évitable ; comme cette dépense pourrait être évitée si le travailleur se faisait vacciner, il ne s'agit pas d'une dépense *nécessaire*.

→ Comme dans le cas de l'utilisation du certificat COVID (voir ci-dessus), la FMB recommande donc d'aborder chaque situation isolément dans le cadre des rapports de travail. Il s'agit aussi de veiller à sauvegarder les droits des employés qui ne peuvent se faire vacciner pour raisons médicales.

C) Conclusion

L'utilisation du certificat COVID au sein de l'entreprise obligera vraisemblablement l'employeur à « jongler » quelque peu avec ce qui est possible, légal, et souhaitable pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Il faut relever que la Suisse est confrontée actuellement à une situation inédite s'agissant de l'utilisation de ce type de données médicales sur le lieu de travail et pour l'exécution

du travail ; la situation juridique n'est donc pas toujours très claire et il y a fort à parier que les tribunaux seront appelés à trancher des cas d'espèce dans les mois à venir.

→ **Les informations officielles sont à consulter sur le site Internet du SECO : www.seco.admin.ch > Travail > Conditions de travail > Protection des travailleurs > COVID-19**

1.3 Locaux accessibles au public et manifestations

Les locaux accessibles au public, y compris dans les entreprises, doivent impérativement faire l'objet d'un plan de protection. Il en va de même pour les manifestations, y compris les événements « festifs » ou promotionnels organisés dans le cadre de l'entreprise, ouvertes au public ou pas.

Pour rappel : dans les parties de l'entreprise qui ne sont pas accessibles au public, un plan de protection en tant que tel n'est pas nécessaire, mais l'employeur doit s'assurer que les mesures de protection des employés sont respectées (voir le chapitre ci-dessus « Mesures de protection au sein de l'entreprise »).

S'agissant des plans de protection, tous les secteurs et branches économiques sont soumis aux mêmes règles. Par souci de concision, on renonce ici à présenter l'ensemble des mesures à mettre en place dans un plan de protection, ainsi que les différentes variantes (avec ou sans certificat COVID, taille des manifestations, obligation de collecter les coordonnées des personnes présentes, etc.) ; les cas de figure sont en effet trop nombreux pour que nous puissions les synthétiser efficacement dans cette note d'information.

→ **Les informations nécessaires et détaillées sont à consulter directement dans les sources suivantes :**

- **Ordonnance COVID-19 « situation particulière » : art. 10 et annexe 1**
- **Site internet du SECO : www.seco.admin.ch > Travail > Nouveau coronavirus > Plans de protection**
- **Site Internet de l'OFSP : www.bag.admin.ch**

1.4 Programmes de dépistages répétitifs en entreprise

Les entreprises ont la possibilité de prévoir un programme de dépistages répétitifs en entreprise, selon des modalités fixées par les autorités cantonales. Le programme consiste en un dépistage hebdomadaire COVID-19 de tous les collaborateurs volontaires asymptomatiques qui travaillent sur le site de l'entreprise. L'objectif est de détecter les cas positifs, même en l'absence de symptômes, afin de couper les chaînes de transmission et de diminuer le risque de contamination.

Les avantages de ce programme sont multiples. Citons notamment :

- Toute personne testée est en droit, en cas de test négatif, d'obtenir un certificat COVID ;
- Le programme permet de limiter les risques de propagation du COVID au sein de l'entreprise ;
- Si l'entreprise met en place un tel programme, les employés de l'entreprise qui auraient dû normalement respecter une période de quarantaine (quarantaine-contact, par exemple si un de leurs proches est positif au COVID) sont exemptés de la quarantaine-contact pour se rendre au travail et exercer leur activité professionnelle, ce qui permet à l'entreprise de mieux pouvoir compter sur sa main-d'œuvre ;
- Les autorités prennent en charge une part des coûts du programme.

→ **Les informations nécessaires et détaillées pour les entreprises sises à Genève sont à consulter directement à l'adresse <https://www.ge.ch/covid-19-se-faire-tester/depistage-cible-repetitif>**

2. Télétravail et employés frontaliers

2.1 Régime de sécurité sociale

En temps normal, lorsqu'un salarié travaille dans un pays tout en résidant dans un autre pays, il est assujéti à la sécurité sociale du pays dans lequel il travaille. Cependant, s'il exerce au moins 25% de son activité dans son pays de résidence, il sera soumis à la sécurité sociale de ce pays. Un travailleur frontalier résidant en France et effectuant 25% de son temps de travail en France (par exemple en cas de télétravail) sera donc soumis à la sécurité sociale française. Une telle situation peut poser problème pour l'employeur, notamment en raison des cotisations sociales différentes dont il devra s'acquitter.

En 2020, la Suisse et ses pays voisins se sont entendus pour suspendre cette réglementation de manière temporaire. En vertu des dernières décisions, cette réglementation est suspendue jusqu'aux dates suivantes :

- **France : jusqu'au 15.11.2021** (un travailleur frontalier actif à Genève et vivant en France restera assujéti au régime suisse même s'il effectue davantage que 25% de son temps de travail à domicile (télétravail)) ; l'accord pourrait être reconduit au-delà, mais aucune communication n'a été faite à ce jour en ce sens.
- **Italie, Autriche, Italie et Liechtenstein : jusqu'au 31.12.2021.**

2.2 Régime fiscal

La Suisse et la France se sont aussi accordées pour que le maintien à domicile des travailleurs frontaliers n'entraîne pas de conséquences sur le régime d'imposition applicable. Cet accord a également été prolongé **jusqu'au 31.12.2021**.

3. Aides aux entreprises

Bien que l'on se trouve actuellement dans une phase de normalisation, plusieurs mesures d'aides aux entreprises sont encore en vigueur aux niveaux fédéral et cantonal. Comme ces mesures ont été présentées dans les précédentes communications de la FMB, il est renoncé ici à les présenter en détail à nouveau et un simple rappel est donné ci-dessous.

3.1 Aides pour cas de rigueur

Ce programme prévoit des aides financières à fonds perdus pour les entreprises genevoises qui ont fait l'objet d'une fermeture de plus de 40 jours, depuis le 1er novembre 2020, ou qui ont connu une baisse de leur chiffre d'affaires de 25% ou plus, durant l'année 2020.

A noter que le dossier de demande d'aide peut être transmis **jusqu'au 31 octobre 2021**.

→ **Les informations détaillées sont à consulter directement à l'adresse <https://www.ge.ch/covid-19-economie-emploi>**

3.2 Avances de liquidités

La Fondation d'aide aux entreprises (FAE) est habilitée à fournir des avances de liquidités, sous forme de prêt direct, sans intérêt, sans besoin de garantie.

→ **Toutes les informations à ce sujet sont à consulter aux adresses suivantes :**

- **<https://www.ge.ch/covid-19-economie-emploi>**
- **www.fae-ge.ch/covid-19**

Pour les **entreprises établies sur le territoire de la Ville de Genève**, la Fondation communale pour le développement des emplois et du tissu économique en ville de Genève (Fondetec) peut également attribuer des prêts, sans intérêt, aux entreprises, aux indépendants et aux sociétés unipersonnelles.

→ **Les détails et modalités sont à consulter sur <https://www.fondetec.ch>**

3.3 Indemnités RHT

Les profils professionnels ayant droit aux indemnités RHT évoluent au gré des décisions fédérales. Si le dispositif des RHT connaît encore à ce jour des modalités particulières en lien avec le COVID (prolongation de la durée maximale d'indemnisation, profils pris en compte à l'image des apprentis, etc.), la normalisation et la fin des modalités particulières devraient s'opérer dans les mois à venir.

La situation s'agissant des ayants droit et des modalités est synthétisée dans deux tableaux en annexe à la présente note.

→ **Toutes les informations à ce sujet sont à consulter aux adresses suivantes :**

- www.travail.swiss
- www.ge.ch/reduction-horaire-travail-rht

3.4 Allocation pour perte de gain COVID-19 (APG COVID-19)

L'APG COVID-19 continue d'être octroyée sous conditions à certains profils professionnels et aux personnes placées en quarantaine.

Jusqu'au 31.10.2021 les personnes vulnérables ont également droit à l'allocation si elles ne peuvent pas exercer leur travail à domicile.

→ **Toutes les informations à ce sujet sont à consulter à l'adresse suivante : www.ahv-iv.ch**

Fédération genevoise des métiers du bâtiment - FMB

Pierre-Alain L'HÔTE
Président

Nicolas RUFENER
Secrétaire général

ANNEXE : situation actuelle s'agissant des indemnités RHT - COVID-19

1. Profils des ayants droit :

Profil	Régime ordinaire	Actuellement 01.07.2021 ↓ 30.09.2021	Dès le 01.10.2021
Employés sous contrat de durée indéterminée	OUI	OUI	OUI
Employés sous contrat de durée déterminée	NON	OUI	NON
Employés sous contrat temporaire	NON	NON	NON
Apprentis	NON	OUI	NON
Travail sur appel (si le taux d'occupation fluctue en moyenne de moins de 20%)	OUI	OUI	OUI
Travail sur appel (si le taux d'occupation fluctue en moyenne de plus de 20%)	NON	OUI	NON
Dirigeant d'entreprise	NON	NON	NON
Conjoint de dirigeant d'entreprise	NON	NON	NON

2. Modalités des indemnités :

Modalité	Régime ordinaire	Actuellement 01.09.2021 ↓ 30.09.2021	Dès le 01.10.2021
Démarches et formulaires simplifiés (attestations à fournir, etc.)	NON	Préavis simplifié : NON	NON
		Décompte simplifié : OUI	
Délai de préavis	10 jours	Aucun ¹	Aucun ¹
Délai d'attente	3 ou 2 jours suivant les cas	1 jour	1 jour
Durée maximale d'indemnisation RHT	12 mois	24 mois	24 mois (limite au 28.02.2022)
Durée maximale de l'indemnisation RHT pour une perte de travail de 85% ou plus	Maximum 4 mois	Maximum 4 mois	Maximum 4 mois
Activité provisoire : prise en compte	OUI	NON	NON
Compensation préalable des heures supplémentaires	OUI	NON	OUI

¹ Le délai de préavis a été supprimé du 1er septembre 2020 au 31 décembre 2021. Il reste toutefois obligatoire de déposer une demande de préavis au plus tard le premier jour de la RHT. Le préavis doit être renouvelé lorsque la RHT dure plus de 6 mois.