



# FICHE TECHNIQUE

## INFORMATIONS JURIDIQUES SUR LE CORONAVIRUS (COVID-19) (ÉTAT: 18.01.2021)

### 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. Une prise en charge par les grands-parents ne peut actuellement être demandée.)
- 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

### Les garages ont-ils le droit de rester ouverts?

Conformément à l'ordonnance COVID-19 situation particulière, les établissements accessibles au public, notamment les commerces non essentiels, doivent fermer le 18 janvier 2021. Cela inclut les surfaces de vente pour les voitures de tourisme et les véhicules utilitaires dans les garages et les showrooms. La vente physique de véhicules sur place ne sera donc plus possible. Les surfaces de vente ne pourront pas être accessibles aux clients, et il conviendra de s'en assurer en fermant les espaces correspondants ou en bloquant l'accès à ceux-ci. Seul l'accès à une zone de retrait et de paiement est autorisé.

Les ventes sur commande par « click & collect » (ou par téléphone) restent autorisées. La vente de pièces de rechange ainsi que de produits de nettoyage et d'entretien pour véhicules est également permise.

Les ateliers sont explicitement exclus des mesures de fermeture selon l'ordonnance COVID-19 situation particulière.

À l'avenir aussi, il conviendra d'organiser la remise et la restitution des véhicules (en intégrant les commandes de véhicules par « click & collect ») de manière à garantir une hygiène maximale et un minimum de contact avec les clients. Selon les renseignements de l'OFSP, les clients ont le droit d'attendre dans une zone prévue à cet effet, à condition que l'obligation de port du masque soit respectée. Les chefs d'entreprise doivent à cet égard veiller à la mise en œuvre de plans de protection efficaces dans toutes les zones. .

Selon les informations de l'OFSP, des véhicules de courtoisie peuvent être remis aux clients pendant la durée de la réparation, sous réserve bien entendu du respect des recommandations de l'OFSP en matière d'hygiène et des plans de protection efficaces.

### Des courses d'essai sont-elles autorisées?

Les courses d'essai sans contact restent autorisées, à condition que les plans de protection efficaces soient respectés.

L'UPSA recommande fortement à ses garagistes, lors de ces courses d'essai sans contact, de respecter les conseils actuels de la solution par branche SAD et de désinfecter notamment les clés du véhicule, les volants, les poignées de porte, les leviers de vitesse, les boucles de ceinture, les écrans tactiles et les trappes de réservoir une fois les véhicules restitués. Il est toutefois recommandé d'utiliser des housses de volant à usage unique et du matériel de protection pour le siège et le levier de vitesse, ou de remettre des gants jetables aux clients.

### L'utilisation des stations de lavage sans personnel est-elle actuellement encore autorisée?

Oui, les stations de lavage font partie des entreprises de services accessibles au public selon l'article 5f de l'ordonnance COVID-19 situation particulière et ne sont donc pas concernées par la fermeture. Cela concerne dans la même mesure les stations de lavage avec personnel et celles en libre-service. Les horaires d'ouverture doivent toutefois être limités de 06 h 00 à 19 h 00.

Il convient également de fermer les zones de vente éventuelles, à condition que les articles proposés ne soient pas des produits courants. Selon l'ordonnance COVID-19 situation particulière et les renseignements de l'OFSP, les produits de lavage, de nettoyage et d'entretien en général et pour les véhicules en particulier sont exceptés de l'interdiction de vente.

### **Les expositions/foires sont-elles autorisées dans les garages?**

Les manifestations publiques sont interdites. Les salons et les expositions organisées à l'intérieur sont totalement interdits eux aussi.

Depuis le 18 janvier 2021, le nombre maximal de personnes pouvant assister à une manifestation privée dans le cercle familial et amical est fixé à cinq personnes.

Il se pourrait que les cantons durcissent certaines dispositions. 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?**

À partir du 18 janvier 2021, l'obligation de port du masque est élargie à 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 sera 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 les 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 (pour en savoir plus à ce sujet, se reporter au point ci-dessus « Questions détaillées concernant le maintien du salaire »).

### **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, 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 réalisé avec la même minutie que 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 pour 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.

### **Que faire 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 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 si une réunion importante était prévue pendant cette période et qu'il en résulte la perte d'un client.

### **Les entreprises peuvent-elles s'assurer contre de telles défaillances?**

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.

### **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 devrait être admise que dans des cas absolument exceptionnels.