



# Conférences vidéo sur la reprise des activités suite à la pandémie du SARS-COV-2

---

Synthèse des questions / réponses

**18.05.2020**



Fédération des  
Entreprises  
Romandes  
Genève

# Conférences vidéo sur la reprise des activités suite à la pandémie du SARS-COV-2

## Rappel de quelques éléments essentiels

---

### LTr: Protection de la santé: obligations des employeurs et des travailleurs

#### Art. 6 Obligations des employeurs et des travailleurs

- <sup>1</sup> Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.
- <sup>2</sup> L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage.
- <sup>2bis</sup> L'employeur veille également à ce que le travailleur ne soit pas obligé de consommer des boissons alcooliques ou d'autres substances psychotropes dans l'exercice de son activité professionnelle. Le Conseil fédéral règle les dérogations.
- <sup>3</sup> L'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé. Ceux-ci sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé.
- <sup>4</sup> Les mesures de protection de la santé qui doivent être prises dans les entreprises sont déterminées par voie d'ordonnance.

#### Sites et hotlines

- Office fédéral de la santé publique (OFSP): [www.ofsp-coronavirus.ch](http://www.ofsp-coronavirus.ch)
- Etat de Genève: [www.ge.ch/lc/covid19](http://www.ge.ch/lc/covid19)
- SECO: [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)
- FER Genève: [www.fer-ge.ch/web/fer-ge/coronavirus](http://www.fer-ge.ch/web/fer-ge/coronavirus)
- F4S: [www.fair4safety.ch](http://www.fair4safety.ch)
- [www.oppbtp.com](http://www.oppbtp.com) (site français, qui regorge de propositions de solutions)
- Hotline Genève: 0800 909 400 (7j/7, 9h00-21h00)
- Hotline OFSP: 058 463 00 00

#### Préambule

**Attention au relâchement.** L'ouverture des restaurants ne signifie pas que la distanciation sociale n'est plus de mise entre collègues lors du repas en entreprise: ne pas en tenir compte comporte un risque pour toutes les personnes ayant été en contact avec une personne contaminée et donc un risque pour l'entreprise de devoir mettre de nombreuses personnes en quarantaine. Cela pose particulièrement problème s'il n'y a pas de possibilité de faire du télétravail, comme dans la construction par exemple. Donc attention dans les réfectoires d'entreprise.

Par ailleurs, **pour tout conseil**, l'OCIRT et l'IPE sont à la disposition des entreprises, et la FER Genève et F4S à disposition de leurs membres.

A noter que les réponses juridiques – émanant du SAJEC – peuvent faire l'objet d'une interprétation différente de la partie syndicale.

# Conférences vidéo sur la reprise des activités suite à la pandémie du SARS-COV-2

## Réponses aux questions des entreprises

---

### Comportements individuels

#### Comment faire changer les habitudes des salariés, qui peinent à respecter les distances sociales:

Rappel de la responsabilité de chacun de respecter les normes sanitaires: elle ne relève pas seulement de l'employeur, mais aussi de chaque individu. Impact sur sa santé mais aussi sur celle de ses collègues. Les employeurs protègent la santé de leurs salariés mais ces derniers doivent participer à cette protection (art. 6LTr). Faire appliquer et respecter des mesures de protection de la santé constitue des directives et instructions particulières que l'employeur peut imposer aux employés et que ces derniers doivent respecter (art.321d CO). Un non-respect de ces règles peut conduire à un avertissement, voire même à un licenciement de l'employé, y compris avec effet immédiat, dans les cas les plus graves.

#### Que faire si un salarié rechigne à appliquer les normes sanitaires?

C'est souvent le cas lors des pauses. Le mieux est de mettre en place des installations physiques évitant que les personnes s'agglutinent (par exemple en supprimant des chaises ou des tables).

Par ailleurs, l'obligation faite à l'employeur de protéger la santé de ses employés implique aussi une obligation de collaborer pour l'employé (art. 6 LTr). Si ce dernier refuse de s'y soumettre, cela peut être considéré comme une faute grave.

Ces obligations valent pour toutes les mesures de protection de la santé des collaborateurs, indépendamment de l'épidémie de COVID19, par exemple pour le port d'un casque ou d'une ligne de vie sur un chantier.

#### Que faire si un client refuse de porter un masque alors qu'il y est obligé?

En premier lieu, il convient de rappeler à l'attention de l'entreprise (qui a un intérêt direct à protéger ses employés) et du client que le port du masque protège les autres et que si la personne ne craint pas de tomber malade, elle doit le faire par respect pour les autres qu'elle pourrait contaminer. Pour l'employeur, ne pas contraindre le client à respecter les mesures de distance sociale et d'hygiène telle que le port du masque revient à faire prendre des risques à ses employés. Si la situation se tend et en ultime recours, on peut toujours faire appel à la police pour intervenir. Si la situation persiste, le non-respect peut conduire l'OCIRT à ordonner la fermeture de l'entreprise.

#### Comment gérer des clients qui doivent attendre à l'extérieur, par exemple d'un salon de coiffure, que le client précédent soit parti ?

Il n'est effectivement pas toujours facile d'éconduire un client qui souhaite attendre à l'intérieur, surtout lorsque le temps est mauvais. Mais l'entreprise ne peut dépasser le nombre de personnes autorisées, au risque de se voir infliger des sanctions. Elle peut toutefois prévoir des parapluies par exemple lorsque le temps est mauvais, ou faire patienter avec un café.



# Conférences vidéo sur la reprise des activités suite à la pandémie du SARS-COV-2

## **Personnes vulnérables et personnes ne souhaitant pas reprendre les activités, en présentiel ou de manière générale**

### **Quid des personnes vulnérables? Il y a une différence entre le site de l'Etat de Genève et la position de l'OFSP.**

La position de l'Etat de Genève, qui allait plus loin que les normes OFSP, n'est plus à jour et les personnes vulnérables peuvent revenir au travail, selon les prescriptions de l'OFSP.

### **Quid des personnes, vulnérables ou non, qui ne souhaitent pas revenir travailler par crainte du virus, quand bien même toutes les mesures de protection ont été prises par l'entreprise?**

Si le télétravail n'est pas possible ou prévu, les employés doivent se soumettre à l'injonction de leur employeur et revenir travailler. Toute absence non justifiée pourrait être considérée comme un abandon de poste. Après sommation de réintégrer son poste de travail restée sans effet, le contrat de travail pourra prendre fin à la date de l'abandon.

### **Qu'en est-il d'une personne qui craint de prendre les transports publics pour se rendre à son travail?**

L'obligation de l'entreprise de protéger ses salariés se déploie dans le cadre des rapports de travail, et les heures de transports entre la maison et le lieu de travail ne font pas partie du temps de travail. L'obligation de l'employeur ne s'applique donc pas aux transports. Toutefois, l'employeur doit faire tout ce qui est en son possible et qui reste proportionné pour garantir la santé de ses employés; s'il peut proposer des facilités (par exemple parking) pour permettre à l'employé de venir en transport individuel, il doit les mettre à disposition.

Si l'employeur décide de renoncer au télétravail et dans la mesure où les prescriptions sanitaires sont respectées, il est en droit de le faire.

Il convient de rappeler que le choix du domicile relève de la responsabilité de l'employé et qu'il n'incombe donc pas à l'employeur de subir les conséquences de ce choix.

### **Que se passe-t-il avec des employés qui ne se sentent pas en sécurité et qui ne souhaitent pas revenir travailler, lorsque le télétravail n'est pas possible?**

Les employés doivent revenir au travail si les mesures de protection sont prises, y compris lorsqu'elles ont un certificat médical attestant de leur profil vulnérable. Si la personne ne vient pas travailler, elle ne sera alors pas payée et l'on pourrait même considérer son absence après sommation de réintégrer son poste de travail, comme un abandon de ce dernier.

Une personne de plus de 65 ans est considérée comme vulnérable. Si toutes les mesures de protection sont prises, elle doit revenir travailler. A noter par ailleurs qu'elle n'a pas droit aux indemnités RHT.



# Conférences vidéo sur la reprise des activités suite à la pandémie du SARS-COV-2

## Questions sanitaires

### **Le COVID peut-il être considéré comme une maladie professionnelle?**

Oui il peut s'agir d'une maladie professionnelle, à condition que les collaborateurs soient exposés à un risque bien plus élevé de contracter le coronavirus dans le cadre de leur activité professionnelle que le reste de la population. C'est actuellement le cas pour les professionnels de la santé mais chaque cas doit être étudié de manière individuelle. En revanche, pour les autres activités, par exemple les vendeurs, la police, ou encore le personnel de nettoyage, aucune reconnaissance en tant que maladie professionnelle ne peut avoir lieu.

### **Qu'en est-il de l'obligation d'aérer régulièrement les pièces, lorsque l'ouverture de fenêtres n'est pas possible?**

Si l'on dispose d'un système d'aération qui permet un renouvellement suffisant de l'air (climatisation, ventilation), cela convient. Il faut se rappeler qu'un hôpital ou un centre commercial est ventilé et climatisé, sans que ces lieux ne constituent des sources de contamination de ce fait.

Il faut toutefois assurer une maintenance régulière du système d'aération et ne pas arrêter le système de ventilation.

### **Une personne souhaite rester en télétravail après la naissance de son enfant, dans le souci de préserver son enfant du risque de contamination.**

Les enfants sont très faiblement soumis au risque de contagion; ils développent par ailleurs des formes plus légères de maladies. Il n'y a donc pas de risque avéré. Il est toutefois recommandé à la personne qui revient du travail de se laver les mains soigneusement, se changer et observer les consignes d'hygiène et de conduite. En cas d'apparition de symptômes, elle doit se mettre à l'écart de sa famille et se faire tester.

### **Temps de survie du virus?**

La durée de survie n'est pas connue avec précision, cela dépend de nombreux facteurs comme le type de surface, la température, l'humidité et la taille du postillon/crachat. Il est donc recommandé de suivre les instructions en matière d'hygiène: lavage régulier des mains, nettoyage des surfaces et objets fréquemment touchés.

### **Qu'en est-il des masques en tissu?**

Il faut se rappeler que les masques ne sont recommandés que lorsque la distance de 2 mètres ne peut pas être respectée par exemple dans des transports publics aux heures de pointe ou lors de soins à la personne. Ce sont les masques médicaux certifiés qui doivent être privilégiés, en respectant les instructions concernant leur utilisation. Un masque en tissu peut diminuer la transmission de gouttelettes d'une personne malade mais son efficacité n'est pas démontrée. Il faut se rappeler que la distance sociale et l'hygiène des mains sont plus efficaces que le port d'un masque.



# Conférences vidéo sur la reprise des activités suite à la pandémie du SARS-COV-2

## **Que doit-on changer dans les toilettes?**

S'il y a un alignement d'urinoirs, il faudrait en condamner 1 sur 2. Pour les cabines de toilettes, elles sont séparées par des cloisons, cela ne pose donc pas de problème, même si elles sont accolées.

Il faut toutefois faire attention aux flux, en mettant par exemple un sens de circulation, pour éviter que les personnes se croisent.

Pour les linges, il convient d'opter dans la mesure du possible pour du papier jetable et de prévoir des poubelles fermées.

## **Les jours de quarantaines sont-ils calculés sur une semaine de 5 jours ou sont-ils calendaires?**

Ils sont calendaires.

## **Aides financières**

### **Comment faire pour renégocier son loyer ou son bail?**

Nous sommes dans le domaine du droit privé, en l'occurrence le droit du bail. Les aides mises en place supposent que le bailleur renonce à une partie au loyer. S'il ne le souhaite pas, il n'y a rien à faire.

### **Que peut-on faire pour baisser ou annuler son loyer?**

Nous sommes dans le domaine du droit privé, celui du bail. Chaque bailleur demeure libre d'accepter ou non des aménagements. Il n'existe aucune contrainte légale obligeant le bailleur à renoncer à tout ou partie du loyer que lui doit le locataire.

### **Jusqu'à quand aurais-je droit aux indemnités RHT?**

La loi permet le versement d'indemnités RHT pour 12 mois pour une période de 2 ans au maximum (art. 35 LACI). Si l'activité reprend, les indemnités sont alors adaptées, voire supprimées. L'objectif des indemnités RHT est de permettre à l'entreprise de passer cette période morose, avant reprise normale. Ce système de «chômage partiel» est souple et permet de rester adapté à la situation.

### **RHT et garde d'enfants: est-ce compatible?**

Si un employé doit assumer la garde d'un enfant de moins de 12 ans ou d'enfants handicapés de moins de 20 car les structures d'accueil (écoles, établissements spécialisés) sont fermées, il doit lui-même faire une demande d'allocation perte de gain auprès de la caisse de compensation AVS auprès de laquelle son employeur cotise. L'assurance-chômage (indemnités RHT) n'entre donc pas en matière.



# Conférences vidéo sur la reprise des activités suite à la pandémie du SARS-COV-2

## Les problématiques concrètes

### Le canton a-t-il une marge de manœuvre dans les plans de protection?

Ce sont les plans nationaux qui s'appliquent en priorité. Mais on peut déplorer qu'il y ait pléthore de plans et qu'il est quelquefois difficile de s'y retrouver. La marge de manœuvre est laissée au secteur professionnel. Devant cette foison d'informations, l'OCIRT, l'IPE, la SUVA ou encore des entreprises comme F4S peuvent aider les entreprises à s'y retrouver.

### Les ventes aux enchères sont-elles autorisées et à quelle branche sont-elles assimilées, dans la mesure où il n'y a pas d'association professionnelle?

Les ventes aux enchères sont assimilées à des manifestations et ne sont donc pas autorisées pour l'heure.

### Qu'en est-il de la réouverture des foyers de jour? Et quid des entreprises qui travaillent avec eux et qui ne sont pas payées?

Concernant la réouverture, ce sera sans doute le 8 juin mais il est recommandé de poser la question à [fermeture@etat.ge.ch](mailto:fermeture@etat.ge.ch).

Pour ce qui concerne le paiement, cela dépend du contrat qui lie l'entreprise au foyer. Il faut donc prendre le cas échéant contact à son association professionnelle.

### Qui doit assumer les surcoûts liés aux mesures COVID?

Sur un chantier, il y avait déjà des mesures de protection à intégrer, même avant le COVID. Il est donc important de bien étayer les surcoûts liés au COVID, pour pouvoir le cas échéant le facturer à la maîtrise d'ouvrage.

### Y a-t-il un nombre légal maximum de personne par m<sup>2</sup>?

La norme est de 1 personne pour 10m<sup>2</sup> pour un chantier clos ou en sous-terrain. Pour un réfectoire (local de pause) ou un bureau, c'est 1 personne pour 4m<sup>2</sup>.

Par exemple, pour un container classique de chantier, cela signifie 2 personnes maximum par container.

### Que se passe-t-il lors d'un chantier chez une personne vulnérable?

Dans tous les cas, le principe STOP doit être respecté. Dans la mesure du possible, il faut que la personne vulnérable ne soit pas présente lors du chantier, ou à tout le moins dans une pièce séparée. En tous les cas, la distance sociale doit être respectée. A défaut, le port du masque est recommandé. Il convient d'expliquer à l'employé vulnérable les mesures prises; l'employé a le droit de refuser de travailler en présentiel s'il les juge insuffisantes et son salaire lui est néanmoins dû.



# Conférences vidéo sur la reprise des activités suite à la pandémie du SARS-COV-2

## **Y a-t-il des mesures particulières à prendre pour le retour au travail / sur un chantier d'une personne vulnérable?**

Si le télétravail n'est pas possible et qu'une autre activité de substitution ne peut pas être mise en place, ce sont les autres mesures organisationnelles et techniques qui doivent être mises en place, en concertation avec la personne concernée. A défaut ou en cas de refus de l'employé en raison de mesures de protection jugées insuffisantes, elle doit rester à la maison, avec maintien du salaire.

## **Quand pourrons-nous à nouveau faire appel à du personnel étranger, en prestation de service temporaire (conseil, dépannage, maintenance, etc.)?**

Aujourd'hui, les demandes déposées avant le 25 mars sont valables. Depuis le 11 mai, il faut avoir un intérêt économique contraignant, impossible à différer pour faire venir du personnel étranger, ce qui constitue un léger mieux par rapport à l'exigence antérieure d'un intérêt public prépondérant. La demande n'est donc pas automatiquement exaucée. On peut espérer que le système s'assouplisse avec l'ouverture des frontières le 15 juin.

## **Les séances de physiothérapie de groupe sont-elles autorisées?**

Par analogie aux plans de protection valables dans le domaine du sport, oui, dans la mesure où l'on ne dépasse pas 5 personnes et que l'espace à disposition garantit au moins 10m<sup>2</sup>/ par personne. Par ailleurs, il faut une pause de 30 minutes entre chaque séance.

## **La distance de 2 mètres entre chaque collaborateur dans un bureau est-elle une recommandation ou une obligation? D'une manière générale, quelles sont les règles?**

La distance des 2 mètres constitue une obligation. A défaut de pouvoir la respecter, le port du masque est obligatoire. Pour ce qui est de la surface par personne, la règle est de 4m<sup>2</sup> par personne en bureau, étant précisé que l'on doit toujours tenir compte des 2 mètres de distance. Avoir 200 mètres carrés pour 10 collaborateurs, mais qui sont tous agglutinés ensemble ne permet donc pas de respecter les règles applicables en la matière.

## **Quelles sont les sanctions possibles en cas de non-respect?**

Dans l'espace public, on risque une amende d'ordre. Dans l'espace privé d'une entreprise, c'est une demande de mise en conformité voire l'arrêt des activités qui peut être ordonné. Il est de la responsabilité de l'entreprise de faire respecter les règles et de protéger la santé des collaborateurs au sein de l'entreprise. Si c'est l'employé qui ne respecte pas les règles applicables, il met ses collègues en danger. Il s'expose alors à un avertissement, voire dans les cas extrêmes, à un licenciement.

## **Doit-on changer son règlement d'entreprise par rapport aux certificats médicaux?**

Non. Selon l'article 324A CO, c'est à l'employé de prouver son incapacité de travail et l'employeur peut demander en tout temps de produire cette preuve.

Si l'employeur a un doute sur le certificat médical, il peut demander à l'employé concerné de consulter un médecin conseil. Les frais liés à cette consultation seront alors à la charge de l'employeur.





# Conférences vidéo sur la reprise des activités suite à la pandémie du SARS-COV-2

## Que doit-on respecter lors des séminaires en présentiel?

S'il s'agit d'une manifestation, la règle des 5 personnes maximum est toujours valable.

S'il s'agit d'une séance interne à l'entreprise, la limite des 5 personnes a été supprimée mi-avril et l'entreprise peut donc organiser sa séance, pour autant qu'elle respecte la règle des 2 mètres.

## L'avenir

### Qu'en est-il des vacances de cet été? L'entreprise peut-elle les imposer, ou au contraire interdire à ses collaborateurs de les prendre?

La date des vacances est fixée par l'employeur, en fonction des besoins de l'entreprise et des souhaits de l'employé. C'est donc l'employeur qui décide en dernier lieu.

Si l'entreprise a besoin de ses collaborateurs durant la reprise, elle peut alors demander aux employés de renoncer à leurs vacances déjà posées, en ne respectant pas le délai ordinaire de 3 mois, en raison des circonstances extraordinaires liées au COVID. Dans ce cas, elle devra alors supporter les éventuels frais liés à ce changement de programme.

Par ailleurs, si un collaborateur doit renoncer à un voyage pour cause d'absence de vols et souhaite reporter ses vacances, l'annulation des vacances doit être discutée avec l'employeur. Il faut rappeler que les vacances sont faites pour se reposer mais ne donne pas à l'employé un droit à voyager.

On ne peut qu'appeler au dialogue entre employeur et employés afin de trouver une solution concertée, susceptible de satisfaire les deux parties. Si le désaccord à ce sujet entre employeur et employé subsiste, seuls les tribunaux (à Genève: Tribunal des Prud'hommes) seront compétents pour le trancher.

### Jusqu'à quand les mesures sont-elles applicables?

La législation est mise à jour régulièrement. Nous n'avons donc pas la réponse à cette question. Mais plus nous respectons les mesures de protection, plus nous en sortirons rapidement.

### Les bâtiments sont-ils amenés à être plus sûrs, avec des matériaux plus adaptés?

De nouveaux microorganismes qui parviennent à s'adapter aux nouveaux habitats sont découverts régulièrement, comme la légionellose. Nous ne pouvons pas prévoir l'évolution et l'adaptabilité des microorganismes.

### Quand est prévue l'ouverture des frontières?

Sauf indication contraire, elle est fixée au 15 juin 2020, pour la France, l'Allemagne et l'Autriche.

### A quand un retour à la normale?

Si les mesures de protection sont respectées (notamment la distanciation sociale de 2 mètres par personne et les règles d'hygiène), il est déjà possible de revenir à 100% au travail. Il faut toutefois être attentif à l'occupation de l'espace au sein de l'entreprise, en gérant les flux, les visites, les lieux de pause, les sanitaires ou encore les déchets.

