

Lettre d'information VELEDES n° 14 du 23 juillet 2020

Compensation pour la perte de revenus pendant la quarantaine

Chers membres VELEDES

Que se passe-t-il si un employé doit être mis en quarantaine ou en isolement ? Vous trouverez ci-dessous un résumé de certaines informations mises à jour :

Quarantaine ou isolement

S'il a été constaté par Contact Tracing qu'un/une employé/e trouvée a été en contact étroit avec une personne infectée par le Covid-19 (confirmé par un test) parce qu'elle se trouvait à moins de 1,5 m d'une personne infectée sans protection (par exemple un masque de protection) pendant au moins 15 minutes, elle doit être mise **en quarantaine à domicile** pendant au moins 10 jours en concertation avec l'autorité cantonale compétente¹. Cela s'applique même si un test corona immédiatement effectué de l'employé/e s'avère négatif. Cela signifie que l'employé ne doit avoir aucun contact avec d'autres personnes (y compris les membres de sa famille) à son domicile pendant 10 jours².

Si le test corona d'un/e employé/e donne un résultat positif, l'employé/e doit être maintenu en isolement à son domicile pendant plus de 10 jours (dans le même temps, l'autorité cantonale compétente lance la recherche des contacts). L'obligation d'isoler s'applique également si les symptômes ne sont que légers (l'infection d'autres personnes est possible 48 heures avant l'apparition des symptômes). **L'isolement à la maison** ne peut prendre fin que 48 heures après la disparition des symptômes et au moins 10 jours après l'apparition des symptômes. Si l'employé subit un test à la fin de l'isolement et que le résultat est négatif, l'isolement peut être terminé 24 heures après la disparition des symptômes³.

Demande d'indemnisation

Un/e employé/e pour qui la quarantaine ou l'isolement est ordonné par le médecin ou les autorités (cela doit être documenté par écrit) a droit à une indemnisation, sauf si elle se trouvait dans une zone à risque (voir ci-dessous). L'indemnité est de 80 % du salaire. En cas de revenus irréguliers, les trois derniers mois de salaire sont pris en compte. Les déductions habituelles des assurances sociales sont effectuées pour cette indemnisation. L'employé/e concerné/e peut faire valoir ses droits directement auprès de la caisse de compensation AVS compétente. Si l'employeur lui verse 80 %,

¹ <https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/massnahmen-des-bundes.html>

² Instructions de l'OFSP sur la quarantaine, valables à partir du 6.7.2020

³ Instructions de l'OFSP sur l'isolation, valables à partir du 25.6.2020

voire 100 % de son salaire à l'avance, l'indemnité lui est versée par le fonds d'indemnisation. **Le droit à l'indemnisation prend fin le 16 septembre 2020** (statut actuel).

Une employée qui tombe malade du Covid-19 après une quarantaine ou un isolement ne recevra plus l'indemnité susmentionnée car dans ce cas, comme pour toute autre maladie, l'employeur est tenu de continuer à lui verser son salaire conformément à l'article 324a du Code des obligations suisse : si une assurance d'indemnités journalières en cas maladie (APG) s'applique dans l'entreprise, l'employeur doit lui verser son salaire complet pendant le délai d'attente convenu avec l'APG, après quoi l'APG lui verse ses prestations. Après le 16 septembre 2020, l'employeur doit verser à un employé son salaire complet pendant la période de quarantaine, sauf convention contraire (par exemple, droit aux vacances). Sauf accord contraire entre l'employeur et l'employée, l'employeur doit également lui verser l'intégralité de son salaire s'il lui accorde un congé parce qu'elle appartient au groupe à risque. Tout accord doit être conclu par écrit et signé par les deux parties.

Aucune compensation pour les voyages de retour à partir de zones à risque

Il n'y a pas d'indemnisation pour un employé qui revient d'un État ou d'une région présentant un risque accru d'infection répertorié par l'OFSP⁴. **Aujourd'hui, en Europe et dans son voisinage immédiat, il s'agit d'Israël, du Kosovo, de la Macédoine du Nord, de la Suède et de la Serbie. Outre les États cités aujourd'hui, le Monténégro, le Luxembourg ou la Bosnie-Herzégovine et les Maldives comme destinations de vacances sont de futurs candidats potentiels en tant que zones à risque.**

L'employé/e rentrée en Suisse à partir de ces zones n'est pas autorisé/e à retourner immédiatement au travail, mais doit se présenter aux autorités cantonales⁵ dans les 2 jours suivant l'arrivée en Suisse et doit rester en quarantaine pendant la période déterminée par les autorités (au moins 10 jours). Dans ce cas, il/elle n'y a pas de droit à une indemnisation pour perte de revenus (voir lettre d'information VELEDES n° 13.1 "Rectificatif" du 3.7.2020).

Même s'il incombe en premier lieu à l'employé de s'informer sur le potentiel de risque de sa destination de vacances, l'employeur doit le souligner par une information correspondante et non équivoque. Il est recommandé que l'information précise également les conséquences du non-respect des "règles CORONA" sur le lieu de travail. Il peut s'agir d'un licenciement ordinaire ou immédiat. La menace d'une indemnisation n'est guère réaliste.

Cordialement vôtre

Blaise Jan Directeur VELEDES Romandie

⁴ <https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/empfehlungen-fuer-reisende/quarantaene-einreisende.html#-16815908>

⁵ Voir note de bas de page 1

Marcel Mautz Président directeur