

**Actualisée le 9 novembre 2020**

### **Avertissement**

Les questions courantes traitées dans ce document concernent les mesures en vigueur selon les dernières décisions des autorités et sont mises à jour au 9 novembre 2020. Elles ne valent pas un conseil complet et personnel qui prend en compte tous les éléments particuliers des situations concrètes. Nos secrétaires syndicaux-ales et juristes répondent par téléphone ou lors des permanences. Informations [ici](#).

## **Table des Matières**

<b>Partie 1 Quarantaine et maladie .....</b>	<b>2</b>
<b>Partie 2 Allocation perte de gain Covid.....</b>	<b>3</b>
2.1 Allocation perte de gain Covid pour quarantaine .....	3
Allocations perte de gain .....	3
2.2 Allocation perte de gain Covid pour garde d'enfant.....	5
Fermeture d'écoles ou de crèches en cas de Covid .....	5
<b>Partie 3 Voyage dans un pays à risque et quarantaine.....</b>	<b>6</b>
<b>Partie 4 Licenciements économiques .....</b>	<b>7</b>
4.1 Licenciement individuel.....	7
4.2 Licenciement collectif.....	8
<b>Partie 5 Vacances .....</b>	<b>8</b>
<b>Partie 6 Chômage et RHT .....</b>	<b>9</b>
6.1 Inscription et recherche d'emploi .....	9
6.2 Réduction de l'horaire de travail – RHT ou « chômage partiel » .....	10
<b>Partie 7 : Protection de la santé .....</b>	<b>11</b>
<b>Partie 8 Personnes vulnérables.....</b>	<b>13</b>
<b>Partie 9 Télétravail .....</b>	<b>13</b>
<b>Partie 10 Impôts .....</b>	<b>15</b>
<b>Partie 11 Divers .....</b>	<b>15</b>

## Partie 1 Quarantaine et maladie

En cas de symptômes de coronavirus, les recommandations officielles sont les suivantes et se trouvent sur le site [COVID-19 - Se protéger et protéger les autres | ge.ch](https://www.ge.ch/covid-19) :

- Se faire tester et se mettre en isolement en attendant les résultats.
- Les personnes positives ainsi que celles devant se mettre en quarantaine après un contact étroit avec une personne positive :
  - Ne recevront plus d'appel téléphonique de la cellule de traçage mais uniquement des SMS.
  - Doivent se mettre elles-mêmes immédiatement en isolement ou en quarantaine.
  - Il leur sera demandé ensuite de remplir un formulaire. Les personnes positives doivent remplir un formulaire concernant les personnes avec lesquelles elles ont été en contact étroit pendant les 48 dernières heures.
  - Elles recevront enfin une décision individuelle d'isolement ou de quarantaine de la part du service du médecin cantonal.

Les délais d'attente pour un test peuvent être longs. Les lieux de test se trouvent sur cette adresse : [Quand et où se faire tester ? | ge.ch](https://www.ge.ch/covid-19)

### **J'ai été testé positif au Covid, mais mon employeur me demande de travailler. Que faire ?**

La personne testée positive est obligatoirement soumise à un isolement obligatoire. Il est donc impossible de se rendre sur le lieu de travail. Il existe plusieurs cas de figure :

- L'employé-e présente des symptômes et est dans un état d'incapacité de travail : il s'agit d'un cas de maladie, l'employé-e n'est pas en mesure ni tenu-e de travailler en télétravail.
- L'employeur est tenu de verser le salaire en vertu de l'art. 324a CO. Les modalités du paiement dépendent des dispositions qui s'appliquent pour le salaire en cas de maladie et/ou de l'existence d'une assurance maladie perte de gain contractée par l'employeur pour ses employés. Dans les autres cas, c'est **l'échelle de Berne (ci-dessous)** qui s'applique.
- L'employé-e ne présente pas de symptôme après avoir été testé positif mais le télétravail n'est pas possible. L'employeur ne peut pas obliger l'employé-e à travailler en lui demandant de se rendre sur le lieu de travail. Le salaire est dû. Les modalités du paiement dépendent des dispositions qui s'appliquent pour le salaire en cas de maladie et/ou de l'existence d'une assurance maladie perte de gain contractée par l'employeur pour ses employés. Dans les autres cas, c'est **l'échelle de Berne (ci-dessous)** qui s'applique.
- Ce n'est que si l'employé-e ne présente pas de symptôme après avoir été testé positif et que le télétravail est possible que l'employé peut travailler depuis son domicile. L'employeur doit alors verser le salaire.

### **Échelle de Berne (art. 324a CO)**

Elle règle la durée du paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler non fautif lié à la personne du/de la travailleur-euse selon l'art. 324a CO. Elle s'applique à défaut d'une couverture par une assurance privée ou sociale.

Pendant une même année, et pour les différentes causes qui entrent dans cette catégorie, la durée du paiement du salaire est de 3 semaines la première année de service ; 1 mois la 2e

année de service ; 2 mois les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> années ; 3 mois de la 5<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année ; 4 mois de la 10<sup>e</sup> à la 14<sup>e</sup> année, etc. (+ 1 mois par tranche de 5 ans).

Une durée plus longue peut être fixée par des règlements ou des CCT.

Attention : cette règle ne vaut que si le contrat de travail est conclu pour une durée supérieure à 3 mois.

## Partie 2 Allocation perte de gain Covid

### 2.1 Allocation perte de gain Covid pour quarantaine

#### Allocations perte de gain

Depuis le 20 mars, le Conseil fédéral a pris des mesures pour atténuer les conséquences du Covid, dont l'institution d'une Allocation pour perte de gain Covid. Pour les salarié-e-s, il y a ainsi une allocation perte de gain Covid pour quarantaine et une pour garde d'enfants.

Elles ne sont pas versées automatiquement et sont soumises à conditions.

#### Où déposer une demande d'allocation perte de gain Covid ?

Il faut en faire la demande à la caisse de compensation compétente, par le biais du formulaire qui est téléchargeable sur les sites internet des caisses de compensation, et à Genève, sur le site de l'OCAS - [ocas.ch](https://www.ocas.ch) partie coronavirus, et à renvoyer de préférence par voie électronique, à [apgCovid19@ocas.ch](mailto:apgCovid19@ocas.ch), ou à l'adresse postale OCAS-Office cantonal des assurances sociales APG Covid 19, Case postale 2595, 1211 Genève 2 ou par téléphone sur la hotline au 022 327 27 27, du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14 à 16h.

#### J'ai été mis en quarantaine par mon médecin ou suite à une décision des autorités, mais je n'ai pas le Covid. Ai-je droit à l'allocation perte de gain Covid ?

Cela dépend. Il existe plusieurs cas de figure:

**Si le télétravail n'est pas permis ou n'est pas envisageable :** l'employé-e a droit à une allocation perte de gain Covid pendant l'interruption du travail, au maximum pendant 10 jours. Les conditions cumulatives suivantes doivent être remplies :

- La mise en quarantaine est justifiée au moyen d'un certificat médical ou d'un ordre officiel
- Avoir dû interrompre son travail (pas applicable en cas de télétravail)
- Être assuré-e à l'AVS (cela implique d'avoir son domicile ou son activité en Suisse)
- Être salarié-e ou indépendant-e

**Si le télétravail est permis et envisageable :** l'employé-e doit travailler depuis son lieu de quarantaine et a droit à son salaire.

**=>A priori pas d'indemnité journalière Covid versée par l'Office cantonal des assurances sociales-OCAS car l'employeur est tenu de payer le salaire.**

#### Si le télétravail est possible, mais l'employé-e est malade (autre que Covid) :

l'employé-e n'est pas tenu-e de travailler et l'employeur doit verser le salaire, ou alors l'employé a droit aux indemnités journalières pour maladie. L'employeur ne pourra donc pas demander de faire du télétravail. Ne pas oublier de fournir un certificat de travail.

**=>Pas d'indemnité journalière Covid car l'employeur ou sa perte de gain doit payer le salaire.**

En principe, un-e employé-e qui se trouve empêché-e de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne au sens de l'art. 324a CO doit être rémunéré-e selon l'échelle de Berne (cf. plus haut).

**J'ai des symptômes de maladie ou de la fièvre mais je suis testé négatif. Je dois me mettre en isolement en attendant la fin des symptômes, ai-je droit à l'allocation perte de gain ?**

Non, seules les personnes placées en quarantaine par un médecin ou par les autorités ont droit à l'allocation.

En cas d'auto-isolement non certifié, il n'y a pas de droit à l'allocation perte de gain.

Pour éviter tout problème et garantir le paiement du salaire, il faut immédiatement contacter son médecin, demander un certificat médical et le transmettre à l'employeur.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser le salaire en vertu de l'art. 324a CO. Les modalités du paiement dépendent des dispositions qui s'appliquent pour le salaire en cas de maladie et/ou de l'existence d'une assurance maladie perte de gain contractée par l'employeur pour ses employés. Dans les autres cas, c'est **l'échelle de Berne** qui s'applique.

**Je me suis mis en auto-quarantaine volontairement suite à un avertissement du système de traçage/application Covid 19. Suis-je payé-e?**

A l'heure actuelle, la seule notification par le système de traçage ne donne pas droit à la poursuite du versement du salaire ou à une allocation pour perte de gain. Pour y avoir droit, il faut être mis en quarantaine par un médecin ou par les autorités.

En cas de notification de contact Covid par une application ou par un système de traçage et lorsque le télétravail n'est pas possible ou envisageable, afin de garantir le paiement du salaire lors de la quarantaine, il est impératif de contacter soit le service du médecin cantonal soit de consulter son médecin traitant. Ce sont ces autorités médicales qui décideront, sur la base d'un entretien, si elles ordonnent une quarantaine à la personne et qui délivrent le certificat médical à présenter pour garantir le paiement du salaire ou de la perte de gain Covid.

Lorsque la quarantaine est ordonnée par le médecin cantonal ou décidée par un médecin, la personne concernée a le droit à l'allocation perte de gain Covid.

**Comment l'allocation perte de gain Covid est-elle coordonnée avec d'autres prestations ?**

L'allocation est subsidiaire. C'est-à-dire que si l'employé-e perçoit déjà des prestations d'une autre assurance sociale ou privée, (par ex. chômage) ou s'il-elle continue de toucher son salaire, il-elle ne peut pas prétendre à cette allocation.

**À partir de quand l'employé-e peut-il toucher l'allocation Covid quarantaine ? Et jusqu'à quand ?**

Le droit à l'indemnité quarantaine est de 10 jours, renouvelable pour une ou plusieurs mises en quarantaine, mais doit être liée à un nouveau cas.

**Quel est le montant de l'allocation Covid quarantaine ?**

80% du salaire perçu avant le début du droit, mais au maximum 196 francs par jour.

Le montant maximal de l'indemnité journalière est atteint, pour un-e employé-e avec un salaire mensuel moyen de 7350 francs ( $7350 \times 0,8 / 30 \text{ jours} = 196 \text{ francs/jour}$ ).

**Exemples :**

- Employé-e de commerce avec salaire mensuel moyen de 5400 francs. L'allocation est de 144 francs par jour ( $5400 \times 0,8 / 30 \text{ jours} = 144 \text{ francs/jour}$ ).
- Employé-e de l'hôtellerie-restauration à temps partiel (80%) avec salaire mensuel moyen de 2733 francs. L'allocation est de 72.88 francs par jour ( $2733 \times 0,8 / 30 \text{ jours} = 72.88 \text{ francs/jour}$ ).

**Un-e collègue a été testé positif-ve et j'ai peur pour ma santé et celle des autres**

Si un-e employé-e infecté-e a travaillé et côtoyé ce collègue, il doit contacter le service du médecin cantonal ou le médecin traitant. Ces derniers décideront de la mise en quarantaine ou non.

S'il y a une mise en quarantaine avec certificat médical ou par les autorités, l'employé-e a droit à une allocation perte de gain Covid pendant l'interruption du travail, au maximum pendant 10 jours.

**J'ai été potentiellement en contact avec une personne infectée. L'employeur m'a ordonné de travailler en télétravail depuis la maison. Ai-je droit au salaire ?**

Oui. Si cette décision n'a pas été ordonnée par le médecin cantonal ou par le médecin traitant mais prise d'un commun accord entre l'employeur et l'employé-e, ce n'est pas une quarantaine au sens juridique, mais une mesure préventive de l'employeur. Il y a donc une obligation de travailler, qui donne droit au salaire et par conséquent pas de droit à l'allocation pour perte de gain quarantaine Covid.

## **2.2 Allocation perte de gain Covid pour garde d'enfant**

Depuis le 20 mars, le Conseil fédéral a pris des mesures pour atténuer les conséquences du Covid, dont l'institution d'une Allocation pour perte de gain garde d'enfant Covid.

### **Fermeture d'écoles ou de crèches en cas de Covid**

S'occuper des enfants est une obligation légale (art. 276 CC). Dès le 16 mars, et suite à la fermeture des crèches et des écoles, l'Ordonnance Perte de gain Covid 19 prévoit un droit aux indemnités journalières pour les parents devant interrompre leur travail pour s'occuper de leurs enfants.

Suite à la réouverture des crèches et des écoles le 11 mai, ces dispositions générales ne sont actuellement plus d'actualité dans la mesure où les écoles et crèches restent ouvertes, à moins de la fermeture exceptionnelle d'une crèche, école, ou structure d'accueil particulière.

Dans ce cas, si l'employé-e ne peut trouver de solution de garde, alors il est considéré que l'empêchement de travailler ne résulte pas d'une faute. Les autorités ont prévu un régime subsidiaire d'allocation perte de gain Covid garde d'enfants.

### **Quelles sont les conditions pour prétendre à l'allocation garde d'enfant Covid?**

Il faut remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir un/des enfants de moins de 12 ans
- Avoir dû interrompre son travail (pas applicable en cas de télétravail)
- Être assuré-e à l'AVS (cela implique d'avoir son domicile ou son activité en Suisse)
- Être salarié-e ou indépendant-e

La demande d'allocation doit être causée par les mesures destinées à lutter contre le coronavirus, par exemple la fermeture des écoles, des écoles maternelles, des crèches ; OU lorsque la garde d'enfants est rendue impossible, car elle était auparavant et lors de la période entre le 16 mars et le 22 juin, assumée par une personne à risque (grands-parents, personnes de plus de 65 ans, personnes avec des maladies chroniques des voies respiratoires, etc.). Depuis le 22 juin, les dispositions concernant la protection des personnes vulnérables ont été levées par le Conseil Fédéral. Il n'y a plus, selon elles, de personnes particulièrement à risque.

### **L'employé-e est autorisé-e par l'employeur à faire du télétravail. A-t-il/elle droit à une allocation ?**

Lorsque l'activité peut être exercée sous la forme de télétravail et selon le taux d'activité habituel ou contractuel, il n'y a pas de droit à l'allocation.

### **Je suis en télétravail mais avec la garde d'enfant je ne peux assurer qu'en partie mon taux d'activité, puis-je bénéficier de l'allocation ?**

Oui, en cas de télétravail avec réduction temporaire du taux d'activité -et donc du salaire- en lien avec la garde d'enfant, l'allocation est versée. L'employé-e doit fournir à la caisse de

compensation une attestation de l'employeur indiquant que le taux d'activité est temporairement réduit ainsi qu'une attestation de la perte de gain (par ex. salaire versé à 50% car le taux d'activité de 80% a été temporairement baissé à 50%).

### **L'allocation est-elle versée pendant les vacances scolaires ?**

Non, sauf s'il existait une solution de garde prévue pour les vacances scolaires, et qu'elle n'était plus disponible en raison du coronavirus (par ex. crèches ouvertes, garde chez les grands-parents faisant partie de la population à risque).

### **À partir de quand est versée l'allocation ? Et jusqu'à quand ?**

Le droit prend naissance le quatrième jour à partir duquel toutes les conditions d'octroi sont remplies, soit au plus tôt lorsque la structure d'accueil des enfants a fermé. Pendant le délai d'attente de 3 jours, il incombe à l'employeur de verser le salaire.

Le droit prend fin lorsqu'une solution de garde est trouvée ou que la mesure destinée à lutter contre le coronavirus est levée ou que la fermeture de la structure est levée.

### **Quel est le montant de l'allocation ?**

80% du salaire perçu avant le début du droit, mais au maximum 196 francs par jour.

Le montant maximal de l'indemnité journalière est atteint, pour un-e employé-e avec un salaire mensuel moyen de 7350 francs ( $7350 \times 0,8 / 30 \text{ jours} = 196 \text{ francs/jour}$ ).

## **Partie 3 Voyage dans un pays à risque et quarantaine**

**La liste des pays à risque est régulièrement actualisée par l'administration fédérale ici :** [Quarantaine obligatoire pour les voyageurs entrant en Suisse](#)

### **Quarantaine au retour d'un pays à risque**

Depuis le 6 juillet 2020, toute personne, y compris les enfants, franchissant la frontière depuis un État ou un territoire avec un risque élevé d'infection à un moment quelconque pendant les 14 jours qui ont précédé leur entrée en Suisse, doit se mettre en quarantaine durant dix jours. [Informations pour les voyageurs](#)

### **Obligation de quarantaine et sanctions**

La mise en quarantaine est obligatoire. En cas de non-respect, la personne encourt une contravention punie par une amende d'un montant maximum de 10 000 francs ou allant jusqu'à 5000 francs en cas de négligence.

### **Je veux me rendre dans un pays à risque pour mes vacances/raisons personnelles, mais à mon retour je dois me mettre en quarantaine obligatoire. Ai-je droit à l'allocation perte de gain pour quarantaine?**

Non, dans ce cas de quarantaine, il n'existe aucun droit à l'allocation.

### **Dans ce cas, mon employeur doit-il me payer?**

Cela dépend. La quarantaine est considérée comme un empêchement de travailler. Pour avoir droit au salaire, cet empêchement doit être non fautif (art. 324 ou 324a CO). La décision est prise au cas par cas.

Un-e travailleur-euse qui se rend dans une zone à risque pour ses vacances, peut se voir reprocher une faute si cela entraîne une quarantaine et risque de ne pas recevoir son salaire, ni aucune indemnité de la part de l'assurance APG de l'employeur.

Par contre, si le travail peut être effectué depuis le lieu de quarantaine, il n'y a pas d'empêchement de travailler et donc le salaire devrait être payé.

Finalement, des raisons personnelles impérieuses devraient pouvoir justifier le voyage (visite à un proche mourant), mais ce n'est pas garanti. Dans ces cas, il est suggéré d'en parler avec son employeur au préalable.

Dans tous ces cas, il existe néanmoins un risque que l'employeur adresse une réprimande ou un avertissement à l'employé.

### **Je dois me rendre dans un pays à risque pour des raisons professionnelles, et au retour je dois me mettre en quarantaine obligatoire. L'employeur doit-il me payer?**

Dans le cas où l'employeur demande à l'employé-e de se rendre dans une zone à risque pour le travail, celui-ci doit verser le salaire pendant la quarantaine. Le versement du salaire se fonde sur l'art. 324 ou 324a CO et la quarantaine est considérée comme un empêchement non fautif de travailler.

### **L'employeur m'a interdit de voyager à l'étranger, même dans un pays non à risque. Est-ce correct?**

Tant que les autorités fédérales ne recommandent pas expressément de ne pas se rendre dans tel pays ou telle région, l'employeur ne devrait pas donner de directives sur la manière d'utiliser le temps libre, ni interdire de se déplacer à l'étranger. Si l'employé-e donne suite à l'injonction de l'employeur, ce dernier devrait alors prendre à sa charge les éventuels frais d'annulation non pris en charge par une éventuelle assurance. Mais si l'employé-e, avisé avant son départ de cette conséquence, est empêché de revenir en Suisse, il prend le risque de ne pas être payé par son employeur.

Cependant, ce point est controversé juridiquement et il faut traiter ces situations au cas par cas. Il convient notamment d'évaluer si l'intérêt de l'employé-e pour ce voyage l'emporte sur l'intérêt de l'employeur de retrouver un-e employé-e apte au travail dès son retour de vacances.

Dans tous ces cas, il existe néanmoins un risque que l'employeur adresse une réprimande ou un avertissement à l'employé-e. Dans certaines circonstances, il n'est pas impossible, même si cela devrait être exceptionnel, que l'employeur demande à l'employé-e de payer des dommages et intérêts si l'employeur subit un préjudice du fait de la violation de cette directive.

### **Je suis en voyage dans un pays qui n'était pas à risque et qui le devient en cours de voyage. A mon retour, si je dois me mettre en quarantaine, suis-je payé?**

Les salarié-e-s qui sont parti-e-s dans des régions qui n'étaient pas à risque au moment du départ ne sont à priori pas fautifs.

### **Je suis bloqué-e dans un lieu à risque où je me suis rendu pour des raisons privées, sans être malade, ai-je droit à mon salaire ou pas ?**

Cela dépend. Si la mise en quarantaine découle d'une décision des autorités, le droit au salaire devrait pouvoir être maintenu. Si vous êtes bloqué-e sans décision d'une autorité, par exemple parce que la compagnie aérienne a pris seule la décision de ne plus effectuer de vols, vous n'avez pas droit à votre salaire, si vous pouvez prendre un autre vol ou moyen de transport.

## **Partie 4 Licenciements économiques**

### **4.1 Licenciement individuel**

#### **Mon employeur me licencie en raison de la pandémie en invoquant des motifs économiques**

Le droit suisse n'impose pas à l'employeur de licencier pour justes motifs selon les règles de droit civil, pour les contrats de droit privé, à l'inverse de ce qui prévaut en droit public. A



priori, sauf motif abusif au sens de l'art. 336 CO, le licenciement est valable. L'employé-e qui a connaissance de motifs de licenciement abusifs au sens de cet article peut contester par écrit le licenciement avant la fin du délai de congé.

Faites-vous aider par le Syndicat.

En cas de soupçon que l'employeur licencie pour ne pas payer le salaire pendant la pandémie ou qu'il ne fait pas de demande de réduction de l'horaire de travail (RHT) alors qu'il aurait pu, l'employé-e peut contester le licenciement sous l'angle de l'art. 336 CO.

Faites-vous aider par le Syndicat.

## 4.2 Licenciement collectif

### **Mon employeur invoque des problèmes économiques et je crains un licenciement collectif.**

Le licenciement collectif est soumis à de conditions strictes. Il trouve application seulement lorsqu'il concerne :

- 10 employé-e-s dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs-euses ;
- 10 % du nombre des employé-e-s dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs-euses;
- 30 employé-e-s dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs-euses.

Les licenciements économiques sont en hausse.

Dès que vous avez vent d'une telle perspective, parlez-en entre collègues et faites-vous aider par le syndicat. La loi protège peu les employé-e-s mais l'union et la lutte collective peuvent influencer, par exemple pour obtenir un plan social, réduire le nombre de licenciements.

### **Quelle est la procédure de licenciement collectif ?**

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de consulter la représentation des travailleurs-euses ou, à défaut, les travailleurs-euses. Si aucune solution permettant d'éviter un licenciement collectif n'a été trouvée, les rapports de travail prennent fin 30 jours après la notification par l'employeur du projet de licenciement collectif à l'office cantonal du travail.

### **Qu'est-ce qu'un plan social ?**

L'employeur est tenu de mener des négociations avec les travailleurs-euses en vue d'établir un plan social lorsqu'il remplit les critères suivants:

- a. il emploie habituellement au moins 250 travailleurs-euses;
- b. il entend résilier le contrat d'au moins 30 travailleurs-euses dans un délai de 30 jours pour des motifs de gestion non inhérents à leur personne.

L'employeur négocie notamment avec la représentation des travailleurs-euses ou à défaut, directement avec les travailleurs-euses.

**Attention :** selon l'art. 335k CO, les dispositions relatives au plan social ne s'appliquent pas en cas de licenciement collectif effectué pendant une procédure de faillite ou une procédure concordataire qui aboutit à la conclusion d'un concordat.

## Partie 5 Vacances

### **Puis-je demander à prendre des vacances dans un délai très court?**

Les vacances doivent être prises d'un commun accord et en règle générale fixées au minimum 3 mois à l'avance, sauf si accord entre les parties différentes selon le contrat ou une CCT. Il convient donc de se renseigner au plus vite sur les dates des vacances envisagées auprès de son employeur.



### **Mon employeur peut-il m'obliger à prendre des vacances dans un délai très court ?**

Le droit aux vacances sert essentiellement au repos de la personne. Les vacances doivent être prises d'un commun accord et en règle générale, au minimum 3 mois à l'avance (sauf si accord entre les parties différentes selon le contrat ou une CCT).

En cas de chômage « technique » ou « partiel », les employeurs peuvent en revanche demander l'**indemnité de réduction de l'horaire de travail (RHT)**.

### **Peut-on me demander d'annuler les vacances pour permettre le fonctionnement de l'entreprise ou du service ?**

Oui, lorsqu'un impératif l'exige, l'employeur peut demander à l'employé-e d'annuler ses vacances et de les reporter à une date ultérieure. Par contre, dès lors que des dispositions avaient été prises dans le cadre des vacances organisées, et que l'annulation occasionne des frais non couverts par une assurance-annulation, ceux-ci sont à la charge de l'employeur.

### **L'employeur peut-il demander de compenser les jours de fermeture de l'entreprise par des jours de vacances ?**

L'employeur ne peut pas contraindre l'employé-e à prendre des vacances en cas de fermeture de l'entreprise. Le salaire reste dû dans son intégralité, qu'il soit versé directement par l'employeur ou par le biais de l'indemnité de réduction de l'horaire de travail (RHT).

**Attention** : si l'entreprise a été fermée pour une courte durée de quelques jours avant le début du versement des RHT, l'employeur peut demander au personnel de compenser le temps perdu par du travail lors de la réouverture de l'entreprise, à hauteur de deux heures par jour au maximum.

### **L'employeur peut-il demander de compenser les jours de fermeture de l'entreprise par les heures supplémentaires déjà effectuées ?**

L'employeur ne peut pas contraindre le personnel à compenser les heures supplémentaires effectuées en cas de fermeture de l'entreprise, le consentement de l'employé-e à une telle compensation étant toujours requis. Le salaire reste dû dans son intégralité, qu'il soit versé directement par l'employeur ou par le biais de l'indemnité de réduction de l'horaire de travail (RHT).

**Attention** : si l'entreprise a été fermée pour une courte durée de quelques jours avant le début du versement des RHT, l'employeur peut demander au personnel de compenser le temps perdu par du travail lors de la réouverture de l'entreprise, à hauteur de deux heures par jour au maximum.

## **Partie 6 Chômage et RHT**

Le Conseil fédéral a pris des mesures pour atténuer les conséquences du Covid. Il a élargi le droit des personnes au chômage, au « chômage partiel » ou RHT, en partie seulement pour une période limitée. La durée des RHT a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2021.

### **6.1 Inscription et recherche d'emploi**

Les inscriptions ont lieu actuellement de préférence sur la plateforme en ligne de l'Office cantonal de l'emploi (<https://www.ge.ch/inscrire-au-chomage/mode-emploi-inscrire>). En cas d'impossibilité de le faire par e-mail, le faire par courrier à OCE, case postale 2555, 1211 Genève 2. Les formulaires d'inscription sont disponibles devant l'entrée de l'OCE, rue des Gares 16. Le premier entretien de conseil et de contrôle, qui a lieu après l'inscription à l'ORP, se déroule à l'OCE, les suivants auront lieu par téléphone jusqu'à nouvel avis.

Les personnes au chômage doivent continuer à faire leurs recherches d'emploi et les envoyer entre le 30 du mois et le 5 du mois suivant à l'OCE, case postale 2555, 1211 Genève 2.

## **Prolongation des droits en raison de la pandémie**

Le Conseil fédéral a décidé d'augmenter le nombre maximum d'indemnités pour soutenir les personnes au chômage pendant la pandémie.

Le mécanisme mis en place prévoit que toutes les indemnités touchées entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 août 2020 soient ajoutées au nombre d'indemnités « normales ». Les indemnités supplémentaires ne peuvent toutefois pas dépasser 120.

De même, les délais-cadre d'indemnisation et de cotisation sont prolongés pour toutes les personnes qui étaient au chômage entre mars et août 2020. La prolongation est de 6 mois pour toutes les personnes qui étaient au chômage au 1<sup>er</sup> mars 2020. Les personnes inscrites au chômage après le 1<sup>er</sup> mars verront leurs délais-cadre prolongé pour la durée entre la date de leur inscription et le 31 août 2020.

## **J'arrive en fin de droit, que va-t-il se passer ?**

Pour l'heure, le Canton de Genève n'a pas prévu de mesures spéciales pour les chômeurs-ses qui arrivent en fin de droit. Les options à disposition sont les mêmes que d'habitude, soit une Allocation de retour en emploi (ARE) ou un Emploi de solidarité (EDS). Ces mesures ne constituent pas un droit, il n'y a donc pas de garantie qu'une de ces mesures vous soit octroyée.

## **6.2 Réduction de l'horaire de travail – RHT ou « chômage partiel »**

### **Généralités**

Une entreprise peut demander une RHT si elle n'est plus en mesure de garantir le paiement des salaires. Elle peut réduire temporairement l'horaire de travail du personnel ou arrêter complètement son activité. La RHT donne droit à 80% du salaire qui sera payé par la caisse de chômage. L'employeur peut bien entendu continuer à verser le salaire en entier. Ce droit qui existe dans la loi fédérale de l'assurance chômage a été étendu par le Conseil fédéral.

### **Qui a actuellement droit aux indemnités pour RHT ?**

Le personnel au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée

Le personnel au bénéfice d'un contrat de durée déterminée qui prévoit une résiliation possible avant le terme du contrat, p.ex un CDD du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020 qui prévoit un délai de congé même après la fin de la période d'essai

Les travailleurs-euses sur appel dont le taux d'activité variait de moins de 20% au cours de la dernière année de service avant le dépôt du préavis de RHT

Les travailleurs-euses sur appel dont le taux d'activité varie de plus que 20%, pour autant que les rapports de travail avec l'entreprise durent depuis plus de 6 mois

Les formateurs-trices d'apprentis-es pour autant que l'entreprise puisse justifier que la formation de l'apprenti-e ne peut plus être assurée faute d'encadrement suffisant

### **Qui a eu droit aux indemnités pour RHT entre mars et juin respectivement août 2020 et n'a plus droit maintenant ?**

Les personnes qui ont un pouvoir de décision prépondérant dans l'entreprise et leur conjoint

Les travailleurs-euses temporaires engagées via une agence d'intérim

Les employés-e-s en CDD non résiliable avant terme

Les apprenti-e-s.

### **Qui n'a jamais eu droit aux indemnités RHT ?**

Les salarié-e-s dont les rapports de travail ont été résiliés ou celles et ceux qui n'acceptent pas les RHT

Les femmes de ménage et autres personnels au service d'une personne physique ou d'une famille (économie domestique)

Les employés-es de l'Etat (sauf exception p.ex. quand une partie du revenu ne provient pas directement des caisses de l'Etat, p. ex. billetterie du Grand-Théâtre...)

**Attention :** la RHT n'est pas ouverte aux employé-e-s dont les rapports de travail ont été résiliés ou celles et ceux qui ont refusé la RHT.

### **Qui doit faire la demande de RHT ?**

L'employeur, auprès de l'office cantonal compétent. L'employé-e doit donner son accord. Si l'employeur ne souhaite pas demander les RHT, prenez contact avec le syndicat.

### **Dans quel délai l'indemnité pour RHT est-elle payée ?**

Lorsque la décision d'octroi de la RHT est acceptée par l'autorité compétente, la caisse de chômage verse à l'employeur les indemnités dans le mois qui suit. L'employeur reste tenu de verser le salaire au moment habituel.

### **Y a-t-il un délai d'attente ?**

Oui, d'un jour. L'employeur est tenu de verser le salaire à 80% durant le délai d'attente mais n'est pas remboursé par l'assurance-chômage.

### **Durée de l'indemnité pour RHT**

Normalement 12 mois maximum dans un délai-cadre de 2 ans, augmentés à 18 mois entre le 1<sup>er</sup> septembre 2020 et le 31 décembre 2021.

### **Les heures supplémentaires doivent-elles être liquidées avant de pouvoir toucher les indemnités RHT ?**

Les salarié-e-s pour lesquel-le-s la demande de RHT est déposée entre le 17 mars et le 31 août 2020 ne sont pas tenu-e-s de liquider leurs heures supplémentaires avant de pouvoir bénéficier du chômage partiel.

Pour les demandes déposées après le 1<sup>er</sup> septembre 2020, les heures supplémentaires des 6 derniers mois doivent être compensées avant que les RHT soient versées pour les nouveaux délais-cadres, celles des 12 derniers mois en cas de nouveau préavis au sein du même délai-cadre.

### **Les frontalier-ère-s ont-ils-elles droit aux indemnités pour RHT ?**

Oui, et les caisses de chômage suisses sont compétentes.

### **Attention aux abus**

Des employeurs indéliçats sont tentés d'abuser des RHT. Comment ? En exigeant des employé-e-s de travailleur à leur taux complet ou partiel tout en percevant les indemnités. Ces agissements sont constitutifs de fraude à une assurance sociale. L'employeur pourrait être tenu de rembourser les RHT perçues frauduleusement, est passible de plainte pénale et d'encourir une amende salée voire une peine de prison.

Si vous avez des suspicions d'abus, prenez contact avec le syndicat.

## **Partie 7 : Protection de la santé**

Les autorités mettent à jour régulièrement la liste de mesures pour protéger la santé de la population. Le SIT est attentif à ces changements. Ces mesures doivent aussi être respectées sur le lieu de travail, à la place de travail ou dans lieux communs ou de pause L'employeur a l'obligation respecter et donner les moyens de leurs applications, sinon il ne peut pas continuer son activité. La responsabilité administrative, civile et pénale de l'employeur est engagée par la bonne application des mesures.

### **Le port du masque est-il obligatoire au travail ?**

Le port du masque est obligatoire du moment que deux personnes sont en contact dans le cadre de leur travail. Sont en conséquence concernés les bureaux paysagers, les bureaux où travaillent plusieurs personnes, les salles de réunion et les autres locaux communs (p. ex. postes de travail partagés, corridors, ascenseurs, sanitaires, salles de pause) de même que les entretiens qui se déroulent dans des bureaux individuels. Le port du masque n'est pas obligatoire dans les locaux séparés, si les postes de travail sont très éloignés ou s'ils sont séparés dans des locaux vastes et bien ventilés (p. ex. halles de production)

A Genève, le port du masque est obligatoire dans tous les véhicules occupés par plus d'une personne, à l'exception des personnes qui font ménages commun. Le port du masque est aussi obligatoire dans les espaces extérieurs, lorsqu'il n'est pas possible d'y respecter la distance physique d'1,5 mètre.

Les personnes à même d'apporter la preuve qu'elles ne peuvent pas porter de masques pour des raisons spécifiques, en particulier médicales, et les personnes exerçant une activité qui ne permet pas le port du masque pour des raisons de sécurité ou en raison de la nature de l'activité, ne sont pas obligées d'en porter.

### **Quelles sont les autres mesures ?**

L'employeur est tenu de garantir aux employé-e-s, y compris à celles et ceux défini-e-s comme "vulnérables" jusqu'au 22 juin, qu'ils-elles peuvent respecter les recommandations de l'OFSP en matière d'hygiène et de distance. L'employeur doit informer sur les mesures prises, sur les règles de comportement et d'utilisation des locaux, sur les protocoles spécifiques, ainsi que sur la manière de se comporter en cas de symptômes. Les différentes mesures se complètent selon le principe « STOP » :

**Mesures de Substitution/éloignement** : autoriser le télétravail dès que celui-ci est possible.

**Mesures Techniques** : l'employeur doit aménager les locaux, installer des séparations physiques, assurer l'aération des locaux, assurer le nettoyage renforcé et régulier et la désinfection des locaux, fournir de quoi se laver les mains facilement (point d'eau et savon) ou du gel désinfectant en tout temps.

**Mesures Organisationnelles** : l'employeur doit avoir planifié le travail pour réduire un maximum les contacts entre les employé-e-s. Vous pouvez interrompre votre travail pour vous laver les mains. Les locaux de pauses et les vestiaires sont organisés pour respecter les mesures. Le travail est organisé par équipe en diminuant le nombre de personnes présentes.

**Mesures de Protection** : l'employeur doit donner les moyens de respecter l'obligation générale de porter un masque sur le lieu de travail. Selon les circonstances, l'employeur peut être tenu de mettre à disposition d'autres équipements (gants, surblouse, etc.).

### **Quelles sont les obligations de l'employeur si je ou un-e collègue présente des symptômes ?**

L'employeur doit demander à l'employé-e concerné-e de rester à la maison et de contacter son médecin. Le retour à la maison nécessite de porter un masque d'hygiène. L'employeur ne peut pas vous demander de venir travailler si vous présentez des symptômes, dont par exemple : affection aiguës des voies respiratoires, fièvre, perte soudaine de l'odorat et/ou du goût.

Vous devez ensuite suivre les directives données par les services sanitaires, notamment fournir la liste des personnes avec qui vous avez été en contact. Cet élément est obligatoire. L'employeur ne peut pas restreindre votre devoir de renseigner en suivant les instructions des autorités.

### **Que faire si j'ai été en contact avec un-e collègue renvoyé à la maison et que je n'ai pas de symptômes ?**

Le médecin cantonal prendra contact avec vous si vous devez suivre une quarantaine. La quarantaine stricte est une décision administrative, qui peut être rendue par les autorités ou

par un médecin. Sans cette décision, l'employeur peut seulement vous demander de quitter la place de travail et de télétravailler si c'est possible. Dans ce cas, il doit continuer à payer votre salaire.

### **Que faire si les mesures ne sont pas respectées ou si vous craignez pour votre santé ?**

Il est souvent difficile d'évaluer un risque pour votre santé. Les mesures officielles laissent une marge d'interprétation à l'employeur. Chaque branche économique doit adapter ses propres mesures.

Vous ne recevez aucune information, ou vous constatez que les mesures de base ne sont pas respectées ? Il vous faut interpellier l'employeur et l'informer que vous ne viendrez pas travailler si les mesures ne sont pas mises en place.

Si les mesures sanitaires sont respectées, vous ne pouvez pas refuser d'aller travailler sans l'accord de l'employeur. L'employeur doit vous permettre de travailler en télétravail si c'est possible. Sinon, ne pas aller travailler vous expose à un risque de perte d'emploi et/ou de salaire.

Faites-vous aider par le Syndicat : il peut interpellier l'employeur, et dénoncer le cas aux autorités.

## **Partie 8 Personnes vulnérables**

Depuis le 22 juin, les dispositions concernant la protection des personnes vulnérables ont été levées par le Conseil Fédéral.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les mesures générales de protection préconisées par l'OFSP-Office fédéral de la santé publique.

## **Partie 9 Télétravail**

### **Généralités**

Le télétravail est la possibilité accordée à l'employé-e de travailler depuis chez elle-lui. L'employeur a en effet une obligation de protection de la santé de ses employé-e-s et doit ainsi introduire le télétravail chaque fois que possible en cas de Covid.

Depuis le 19 octobre 2020, l'ordonnance Covid-19 situation particulière mentionne que l'employeur est tenu de respecter les recommandations de l'OFSP concernant la possibilité pour les employés de remplir leurs obligations professionnelles à domicile. Il y a donc un renforcement du télétravail, qui est recommandé.

### **Quelles sont les obligations de l'employeur en cas de télétravail ?**

L'employeur n'est pas libéré de son obligation de veiller à la protection de la santé des employé-e-s et doit mettre en place les mesures nécessaires. La responsabilité de l'employeur s'applique à tous les facteurs relatifs au travail qui ont des effets sur la santé des employé-e-s.

Il est ainsi recommandé que l'employeur définisse précisément :

- l'étendue du télétravail (c'est-à-dire, définir quand et combien d'heures par jour l'employé-e peut faire du télétravail et quel est le travail à effectuer)
- des retours réguliers sur la manière de travailler par le ou la supérieur-e lors d'entretiens personnalisés
- la détermination de la joignabilité et des horaires de réponse, p. ex. au téléphone ou par mail
- les échanges avec le reste de l'équipe (p. ex. par écrit, par conférence téléphonique ou vidéo)
- les modalités de la saisie du temps de travail

- le respect des dispositions en matière de temps de travail et de repos conformément à la loi sur le travail
- l'interdiction du travail de nuit (23h00-06h00) et du dimanche
- les autres règles concernant les données sensibles et la responsabilité juridique

### **Obligations de l'employé-e**

Le télétravail implique un haut niveau de responsabilité personnelle puisque les activités professionnelles sont alors effectuées dans l'environnement privé. Les employé-e-s sont aussi tenu-e-s de suivre les directives de l'employeur sur la protection de la santé et les règles générales en la matière. Par ailleurs, elle-ils sont tenus d'effectuer le nombre d'heures de travail contractuellement prévues.

### **Quel est le salaire en cas de télétravail ?**

Le salaire reste inchangé, l'employeur est tenu de verser le salaire entier. Attention cependant aux dispositions prévoyant des indemnités de repas pris à l'extérieur ou de déplacement : ces dernières peuvent ne pas être versées puisque le travail est effectué depuis la maison.

### **L'employeur doit-il dédommager en cas de télétravail ?**

L'employeur doit veiller à la protection de la santé des employé-e-s. Il doit ainsi mettre à disposition des employé-e-s en télétravail le matériel nécessaire permettant d'éviter les problèmes de santé (par ex. chaise ergonomique ou à hauteur ajustable) ou le cas échéant, les dédommager pour l'achat d'un tel matériel.

Ceci vaut également pour la fourniture des ordinateurs, imprimantes etc., l'employé-e devant être dédommagé s'il utilise son propre matériel ou s'il doit en acheter dans le but d'effectuer du télétravail.

**Attention :** il convient de consulter l'employeur avant tout achat pour obtenir son accord et assurer le remboursement.

### **J'ai été potentiellement en contact avec une personne infectée. L'employeur m'a ordonné de travailler en télétravail depuis la maison. Ai-je droit au salaire ?**

Oui. Si cette décision n'a pas été ordonnée par le médecin cantonal ou par le médecin traitant mais prise d'un commun accord entre l'employeur et l'employé-e, ce n'est pas une quarantaine au sens juridique, mais une mesure préventive de l'employeur. L'obligation de travailler subsiste et donc aussi le droit au salaire. En revanche, je n'ai pas de droit à l'allocation pour perte de gain quarantaine Covid.

### **J'ai testé le télétravail, je souhaite continuer même en l'absence de Covid-19**

La loi ne confère pas de droit au télétravail à domicile. L'employé-e doit en faire la demande à l'employeur, discuter des conditions et cas échéant prévoir une clause concernant le télétravail dans le contrat ou dans un avenant au contrat.

Il est recommandé de préciser les points cités plus haut concernant les obligations de l'employeur et de l'employé-e en cas de télétravail.

### **Télétravail à domicile à l'étranger**

Les employé-e-s d'une entreprise suisse qui effectuent plus de 25 % de leur activité professionnelle régulière à leur domicile étranger (UE, AELE) doivent verser l'ensemble de leurs cotisations sociales à l'État de leur lieu de domicile. Un tel rapport de travail peut impliquer que l'employeur doive s'acquitter de cotisations sociales plus élevées et que ses démarches administratives augmentent. Limiter par contrat le taux d'occupation en télétravail à domicile à 25 % pour les employé-e-s ayant leur domicile à l'étranger (UE, EFTA) permet d'éviter les surcoûts.



## Partie 10 Impôts

**Acomptes provisionnels 2020** : en mars 2020, le Conseil d'État a pris une série de mesures fiscales visant à alléger la charge fiscale des contribuables en difficulté. Parmi celles-ci, [l'assouplissement du versement des acomptes provisionnels](#) permet d'adapter librement le montant à verser chaque mois et supprime les intérêts sur les montants insuffisants ou payés tardivement.

Pour autant, il est vivement conseillé aux contribuables qui ne sont pas impactés par la crise sanitaire de verser les montants de leurs acomptes avant le 10 de chaque mois.

Pour les contribuables qui sont touchés plus ou moins durement par la crise, même si les montants versés sont diminués, il reste important de payer ses acomptes tout au long de l'année pour éviter une charge trop lourde au moment de recevoir la facture finale d'impôt 2020.

En cas de baisse sensible du revenu, le montant des acomptes est adapté sans aucune formalité. [Utilisez l'outil en ligne pour réaliser au mieux votre estimation](#). Il n'est pas nécessaire d'envoyer une demande de changement.

**Demande de report de délai** : si vous n'avez pas encore pu remplir votre déclaration, en fonction de la date à laquelle vous envoyez votre demande, vous pouvez demander un délai :

### Entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 décembre

- en ligne : en remplissant [ce formulaire](#) (<https://ge.ch/afcaelp1dddpublic/gestion.do?type=PP>)
- par courrier uniquement à : AFC - service du registre postal - 26, rue du Stand - Case postale 3937- 1211 Genève 3

**Les délais sont payants** : n'attendez pas le dernier moment ni d'avoir dépassé les délais ! Le montant qui vous sera facturé dépend de la durée du délai demandé. Les montants sont fixés par la loi et [indiqués dans un règlement](#).

**Si vous devez convertir un montant en CHF** : utilisez le [taux de change officiel](#) et arrondissez au franc inférieur.

### Guichets à l'Administration fiscale

- ouverts au public du 29 juin au 21 août, du lundi au vendredi de 9h à 13h
- permanence téléphonique du lundi au vendredi de 9h à 13h

**Privilégier les démarches fiscales en ligne ou par téléphone** : l'administration fiscale demande au public de privilégier les démarches fiscales en ligne, ou de contacter l'Administration fiscale cantonale par téléphone au 022 327 70 00 ou encore par courrier à Administration fiscale cantonale - Case postale 3937 - 1211 Genève 3.

**Service des impôts SIT** : il continue de répondre aux membres au 022 818 03 00 les mercredis après-midi et à l'adresse e-mail [jgomez@sit-syndicat.ch](mailto:jgomez@sit-syndicat.ch)

Les documents pour remplir la déclaration peuvent être envoyés

- par mail à [jgomez@sit-syndicat.ch](mailto:jgomez@sit-syndicat.ch) en format PDF
- par courrier à SIT-Impôts – CP 3287 – 1211 Genève 3
- déposés au SIT du mardi au jeudi de 9h à 12h et de 14h à 17h

**ATTENTION** : Les documents envoyés ou déposés au SIT **doivent impérativement être des copies**, aucun original ne sera renvoyé.

Les démarches se font à distance, les participations financières demandées restent identiques.

## Partie 11 Divers

### Qu'en est-il des employé-e-s auxiliaires sur appel ou payé-e-s à l'heure ?

Le travail sur appel ou dit « à l'heure » est un contrat de travail où aucun taux de travail minimum n'est prévu. Les heures déjà planifiées, mais qui ne peuvent pas être prestées, sans



faute du travailleur-euse (maladie, etc.), doivent être rémunérées normalement selon l'horaire prévu.

En cas de diminution drastique des horaires de travail due à la pandémie ou autre raison ne permettant pas à l'employeur de pouvoir planifier du travail, une rémunération équitable reste due en calculant la moyenne du salaire reçu durant les derniers mois précédents. Ce calcul est différent de cas en fonction des mois et du volume de travail moyen.

**Les employé-e-s sont prié-e-s, à court terme de travailler sur un autre lieu**

Si le lieu de travail est précisé dans le contrat de travail, l'employeur ne peut fixer unilatéralement un autre lieu de travail. Toutefois, dans des circonstances particulières, comme une pandémie, et pour une durée limitée, l'employeur peut attendre une certaine flexibilité des employé-e-s et leur demander de travailler depuis un autre lieu, par exemple en télétravail ou dans d'autres locaux. Si cela occasionne du temps de trajet supplémentaire, celui-ci sera compté comme temps de travail. Les frais occasionnés par le télétravail doivent être pris en charge par l'employeur.