

**Actualisée le 8 octobre 2021**

### **Avertissement**

Les questions courantes traitées dans cette FAQ concernent les mesures en vigueur au 8 octobre 2021. Ce document ne vaut pas un conseil complet et personnel qui prend en compte tous les éléments particuliers des situations concrètes. Par ailleurs, certaines questions demeurent sans réponse claire à ce jour, faute d'avoir été abordées par les tribunaux. Nos secrétaires syndicales et juristes répondent par téléphone ou lors des permanences. Informations [ici](#).

## **Mesures de protection sur le lieu de travail**

### **Que faire en cas de symptômes de Covid ?**

Les recommandations officielles se trouvent sur le site [COVID - Se protéger et protéger les autres | ge.ch](#) :

### **Quelles mesures de protection doit prendre l'employeur ?**

A teneur de [l'art. 25 de l'Ordonnance « COVID-19 situation particulière »](#), l'employeur est tenu de garantir à son personnel qu'il peut respecter les recommandations de l'OFSP en matière d'hygiène et de distance. Le personnel doit être consulté avant la prise de ces mesures. Par la suite, 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 marche à suivre 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 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.).

### **Que faire si je suis une personne vulnérable ?**

Vous devez le signaler à votre employeur. Selon [l'art. 27a al. 1 de l'Ordonnance 3 COVID-19](#), l'employeur doit, en principe, permettre à ses employé-e-s vulnérables de remplir leurs obligations professionnelles depuis leur domicile. Des exceptions à ce principe sont prévues. L'employeur est tenu consulter les employé-e-s vulnérables avant de prendre des mesures les concernant.

### **Que faire si je suis enceinte ?**

Si vous êtes enceinte, vous êtes considérée comme une personne vulnérable et votre employeur doit agir en conséquence.

### **Que faire si les mesures de protection 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 interpeller l'employeur et l'informer que vous ne viendrez pas travailler si les mesures ne sont pas mises en place dans un délai raisonnable. Il s'agirait alors d'un cas de demeure de l'employeur. Cela signifie qu'il devrait continuer à verser le salaire sans que l'employé-e ne soit tenu-e de travailler. Par ailleurs, l'employeur est susceptible d'engager sa responsabilité civile, administrative et pénale.

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. A défaut, un abandon de poste vous expose à un risque de perte d'emploi et de salaire. Faites-vous aider par le Syndicat. Il peut interpeller l'employeur et dénoncer le cas aux autorités.

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

En date du 23 juin 2021, l'obligation générale de port du masque dans les espaces clos a été supprimée. Une obligation de porter le masque demeure, sauf exceptions, dans les espaces clos accessibles au public ([art. 6 Ordonnance « COVID-19 situation particulière »](#)). Dans les espaces clos non accessibles au public, il appartient à l'employeur de statuer sur le port du masque, après consultation de ses employé-e-s.

### **Qui doit payer les masques en cas d'obligation ?**

L'employeur est tenu de fournir tout le matériel de travail, dont des masques conformes aux recommandations. Si l'employé-e les a achetés, il peut demander le remboursement à son employeur.

### **Que se passe-t-il si je présente des symptômes ?**

Il convient d'en informer votre employeur. L'employeur doit vous demander de rester à la maison. On ne peut pas vous demander de venir travailler si vous présentez des symptômes, par exemple : affection aiguës des voies respiratoires, fièvre, perte soudaine de l'odorat et/ou du goût. Vous devez ensuite suivre les directives des autorités sanitaires. Selon votre contrat de travail, le salaire est payé, soit par une assurance perte de gain maladie, soit par votre employeur pendant la durée prévue par l'Echelle de Berne.

### **J'ai été testé-e positif/ive au COVID. Que faire ?**

Tout d'abord, vous devez vous isoler et en informer votre employeur.

Si vous êtes en incapacité de travail, le salaire est payé, soit par une assurance perte de gain maladie, soit par votre employeur pendant la durée prévue par l'Echelle de Berne.

Si vous n'êtes pas en incapacité de travailler mais que le télétravail est impossible, le salaire est dû pendant la durée prévue par l'Echelle de Berne.

Si vous n'êtes pas en incapacité de travailler et que le télétravail est possible, vous devez poursuivre le travail depuis chez vous et l'employeur vous verse votre salaire normalement.

## **Échelle de Berne**

L'Échelle de Berne règle la durée du paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler non fautif lié à la personne de l'employé-e. Elle s'applique à défaut d'une couverture par une assurance privée ou sociale. Pour chaque année de service et pour l'ensemble des cas d'empêchement qui entrent dans cette catégorie, la durée du paiement du salaire est de 3 semaines la première année de service ; 1 mois la 2<sup>ème</sup> année de service ; 2 mois les 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> années ; 3 mois de la 5<sup>ème</sup> à la 9<sup>ème</sup> année ; 4 mois de la 10<sup>ème</sup> à la 14<sup>ème</sup> année, etc. (+ 1 mois par tranche de 5 ans supplémentaires). Une durée plus longue peut être fixée par des règlements ou des conventions collectives de travail. Attention : l'échelle de Berne ne vaut que si le contrat de travail est conclu pour une durée supérieure à 3 mois.

## **J'ai été en contact avec un-e collègue testé-e positif/ive ou symptomatique. Je n'ai moi-même pas de symptômes. Que faire ?**

Les cas de « quarantaine-contact » sont prévus par [l'art. 7 Ordonnance « COVID-19 situation particulière »](#). Les personnes vaccinées et guéries sont exemptées de quarantaine-contact. La quarantaine est une décision administrative rendue par les autorités ou par un médecin. Votre employeur peut seulement vous demander de quitter la place de travail et, si possible, de télétravailler. Cependant, votre employeur ne devrait pas vous demander de quitter votre poste si vous êtes vacciné-e ou guéri-e. Si votre employeur décide, seul, que vous devez quitter la place de travail, il devra continuer à payer votre salaire. En cas de quarantaine ordonnée par un médecin ou une autorité, des allocations perte de gain peuvent être versées à certaines conditions.

## **Tests, vaccination et certificats COVID**

### **L'employeur peut-il me contraindre à me faire vacciner contre le COVID ?**

Non. Une obligation de vaccination peut uniquement être décrétée par les autorités cantonales pour certaines catégories de personnes ou de secteurs, pour autant qu'un danger sérieux soit établi. ([art. 22 Loi sur les épidémies](#)). A ce stade, aucune obligation de vaccination n'a été décrétée par les cantons. En date du 30 août 2021, les Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) ont instauré une obligation de vaccination pour toute prise de fonction dès le 1<sup>er</sup> septembre 2021.

### **L'employeur peut-il me demander si je suis vacciné-e contre le COVID ou si je compte me faire vacciner ?**

En principe, non. L'employeur peut récolter des données concernant votre santé uniquement si elles sont indispensables à l'exercice de l'activité.

### **Puis-je me faire tester ou vacciner pendant mon temps de travail ?**

Si votre employeur vous demande de présenter un certificat COVID, vous pouvez vous faire dépister ou vacciner pendant vos heures de travail, comme pour tout rendez-vous médical ([art. 329 al. 3 CO](#)). Nous estimons que cette règle s'applique même si vous travaillez à temps partiel. En revanche, elle n'est pas nécessairement applicable si vous êtes rémunérée à l'heure.

### **L'employeur peut-il me demander de présenter un certificat COVID ?**

Premièrement, dans le canton de Genève, [l'arrêté du Conseil d'Etat du 5 août 2021](#) entré en vigueur le 23 août 2021 prévoit l'obligation de présenter un certificat COVID pour le personnel en contact étroit avec les personnes prises en charge par les institutions suivantes :

- les établissements médicaux publics et privés effectuant des soins stationnaires ;
- les établissements médico-sociaux (EMS) ;
- les établissements pour personnes handicapées (EPH) ;
- les organisations de soins et d'aide à domicile (OSAD) ;
- les foyers de jour pour personnes âgées ;
- la Clinique Genevoise de Montana.

Deuxièmement, [l'art. 25 al. 2bis de l'Ordonnance « COVID-19 situation particulière »](#) autorise un employeur à exiger la présentation d'un certificat COVID si cela lui permet de définir des mesures de protection appropriées ou de mettre en œuvre des plans de dépistage. Si

l'employeur entend demander la présentation d'un certificat, il doit au préalable consulter ses employé-e-s ou leurs représentant-e-s, en particulier leur syndicat, et les en informer par écrit. En cas de questions sur les règles de cette consultation, contactez votre syndicat.

### **Si je suis tenu-e de présenter un certificat COVID, puis-je me contenter de fournir un certificat COVID light ?**

Votre employeur n'a pas à connaître votre statut (personne guérie, vaccinée ou testée). Un certificat COVID light est donc valable et doit même être privilégié.

### **Qui prend en charge le coût des tests ?**

Si l'employeur demande qu'un certificat COVID soit présenté au travail, il lui appartient de payer le coût des éventuels tests si vous n'êtes pas vacciné-e. [Le SECO partage cette position.](#)

## **FAQ partie 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.

### **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 1er 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 1er mars 2020. Les personnes inscrites au chômage après le 1er mars verront leurs délais-cadre prolongé pour la durée entre la date de leur inscription et le 31 août 2020.

**Aucune autre prolongation des droits au chômage n'a été décidée depuis septembre 2020 malgré le retour au semi-confinement.**

### **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. Ce droit qui existe dans la

loi fédérale de l'assurance chômage a été étendue par le Conseil fédéral selon une procédure simplifiée en vigueur au moins jusqu'au 31 décembre 2021.

### **Mesures particulières pour les bas salaires**

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2020 les personnes au bénéfice de la RHT dont le salaire est inférieur à 3'471 francs pour un plein temps ont droit à leur salaire à 100%.

Celles dont le salaire se situe entre 3'471 et 4'339 francs pour un plein temps ont droit à 3'470 francs pour un mois complet de RHT.

Les salaires à partir de 4'340 francs pour un plein temps sont indemnisés à 80%.

#### **Exemples :**

- Une personne engagée à plein temps pour un salaire de 4'200 francs doit recevoir 3'470 francs pour un mois complet de RHT.
- Si cette même personne a pu travailler mais seulement la moitié des heures du mois elle recevra 3'835 francs (50% de 4'200 et 50% de 3'470).
- Une personne engagée à 40% pour un salaire de 1'840 francs recevra 80% de son salaire (soit 1'472 francs pour un mois complet) puisque, à l'équivalent plein temps, son salaire dépasse 4'339 francs (1'840 à 40% = 4'600 à plein temps).

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

Le personnel au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée.

Le personnel au bénéfice d'un contrat de durée maximale (durée déterminée avec possibilité de résiliation avant l'échéance prévue).

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 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 et n'y 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.

Le personnel au bénéfice d'un contrat de durée déterminée.

Les travailleurs-euses sur appel dont le taux d'activité varie de plus de 20%.

Les apprenti-e-s.

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

Les employé-e-s qui ont démissionné ou qui ont été licencié-e-s, pendant leur délai de congé

Les employé-e-s 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...).

### **Qui doit faire la demande d'indemnités pour 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.

### **Quand l'indemnité pour RHT est-elle payée ?**

L'employeur est tenu de verser le salaire au moment habituel.

Lorsque la décision d'octroi de la RHT est acceptée par l'autorité compétente, la caisse de chômage rembourse à l'employeur les indemnités dans le mois qui suit la fin du mois concerné.

### **Durée de l'indemnité pour RHT**

24 mois maximum dans un délai-cadre de 2 ans, augmentés à 24 mois au lieu de 12 mois entre le 1<sup>er</sup> septembre 2020 et le 28 février 2022.

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

Non. Cette mesure a été supprimée au moins jusqu'au 31 décembre 2021.

**Puis-je prendre un autre emploi pendant la RHT ?**

Oui. Une personne au bénéfice de la RHT peut prendre provisoirement un autre emploi en attendant le retour à la normale. Le salaire provenant de cet emploi provisoire ne sera pas déduit de l'indemnité RHT, et ce au moins jusqu'au 31 décembre 2021.

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

Oui. Les caisses de chômage suisses sont compétentes.

**Attention aux abus**

Des employeurs indécents sont tentés d'abuser des RHT. Comment ? En exigeant des employé-e-s de travailler 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.

Depuis le mois de juillet 2021 l'employeur est tenu de faire signer chaque mois aux employé-e-s en RHT un formulaire mentionnant le nombre exact d'heures qui n'ont pas pu être travaillées en raison de la pandémie. Vérifiez bien ce document avant de le signer.