



COVID-19

Gestion de la main-d'œuvre

Etat au 2.11.2020

Entrée sur le territoire suisse

Pour le moment, les frontières suisses sont ouvertes !

Mise en quarantaine lors de l'entrée en Suisse

Depuis le 6 juillet, toute personne qui entre en Suisse après avoir séjourné dans un pays ou une région avec un risque élevé d'infection doit respecter une quarantaine obligatoire de 10 jours.

[La liste des pays](#) est mise à jour régulièrement en fonction de la situation épidémiologique.

Depuis le 29 octobre dernier, la liste s'est réduite fortement et le Portugal et l'Espagne n'y figure plus. Cependant, les régions Hauts-de-France et Ile de France sont notamment sur la liste rouge et la quarantaine doit être effectuée.

[Consignes sur la quarantaine \(PDF, 191 kB, 12.09.2020\)](#)

L'employé, mis en quarantaine, doit venir directement sur l'exploitation et ne plus la quitter avant la fin de sa quarantaine, soit 10 jours.

Il doit déclarer son arrivée auprès de [l'autorité cantonale](#) compétente dans les 2 jours.

Passage aux frontières de vos travailleurs frontaliers

Depuis le 30 octobre dernier, la France est passée en confinement et des restrictions de déplacement sont entrées en vigueur. Les déplacements non-essentiels ne sont plus autorisés.

Des attestations peuvent être délivrées par l'employeur pour assurer les déplacements de ses employés entre leur domicile et le lieu de leur activité professionnelle, durant le confinement, dès lors que l'activité ne peut pas s'exercer en télétravail. [Le justificatif de déplacement professionnel](#) est à présenter en cas de contrôle par vos employés.

Le justificatif de déplacement doit également être en possession de vos employés qui vont travailler sur le territoire français.

Obligation d'annonce des postes vacants dans les branches économiques dont le taux de chômage à l'échelle suisse est d'au moins 5%

Nous vous rappelons, qu'il est de nouveau obligatoire d'annoncer les postes vacants auprès de l'ORP avant d'engager un nouvel employé. Les emplois concernés dans vos domaines sont les suivants :

- Manœuvres des cultures maraîchères et arboricoles
- Manœuvres de l'élevage
- Manœuvres de l'agriculture et de l'élevage
- Manœuvres paysagisme et horticulture

Les postes vacants peuvent être annoncés en ligne sur le site de [travailsuisse](https://travailsuisse.ch), ou après de l'ORP par téléphone ou en personne.

Les postes vacants annoncés sont soumis à une interdiction de publication de 5 jours ouvrables à partir du premier jour ouvrable suivant la réception de la confirmation de l'ORP. L'employeur ne peut publier le poste par un autre moyen qu'à l'expiration de ce délai.

Demande d'autorisation de travail

En raison de la situation épidémiologique et des mesures de protection, l'accueil aux guichets de l'OCPM s'effectue uniquement sur rendez-vous préalable et est limité aux seules prestations ne pouvant être effectuées à distance.

Les demandes d'autorisation de travail sont à transmettre par courrier. Pour les ressortissants des Etats de l'Union européenne UE15 + AELE, le dépôt du dossier **complet** vaut pour autorisation de travail, l'employé peut débuter son emploi dès le lendemain du dépôt de la demande.

Pour le personnel temporaire, moins de 90 jours par an, les annonces d'entrées se font sur le site de l'[OCPM](https://travailsuisse.ch). Veuillez à déposer votre annonce relativement à l'avance afin d'obtenir l'autorisation et à la faire parvenir à votre employé afin qu'il en dispose pour le passage aux douanes.

A partir du 17 octobre 2020 : Les listes déroulantes des branches et des activités exercées ont été mises à jour et complétées. Dans le masque de saisie d'un nouveau travailleur, les métiers et activités qui n'existent plus, ainsi que le champ « autre (texte libre) » ont été supprimés. La branche et l'activité exercée doivent à nouveau être sélectionnées.

Comment prolonger une annonce moins de 90 jours :

La personne vit en Suisse, sur votre exploitation par exemple :

Avant l'expiration de l'annonce d'entrée 90 jours, déposer une demande d'autorisation de travail L (contrat à durée déterminée max 364 jours) ou B (contrat à durée indéterminée) par courrier auprès de l'OCPM.

La personne vit en France :

Avant l'expiration de l'annonce d'entrée 90 jours, déposer une demande d'autorisation de travail G. Attention de faire cette démarche bien à l'avance pour être sûr d'avoir le permis à temps.

Renforcement des mesures pour le Canton de Genève

Garder vos distances 1.50 mètres minimum, Port du masque, Hygiène des mains

Les enfants de moins de 12 ans ne sont pas comptabilisés. Leur nombre ne doit toutefois pas être supérieur au nombre d'autres participants.

- **Rassemblement de plus de 5 personnes interdits dans l'espace public**

Cette limitation ne s'applique pas aux personnes faisant ménage commun.

- **Manifestations privées limitées à 5 personnes**

Est considérée comme manifestation privée toute fête privée, non accessible au public, ayant lieu sur invitation et sans caractère lucratif, par exemple les réunions de famille, les mariages, les baptêmes, les funérailles, les fêtes d'anniversaire.

Pour les dégustations vous référer au texte qui figure sur la lettre d'information.

Les séances et assemblées des partis politiques, des organisations syndicales et patronales, et du personnel peuvent se dérouler sous réserve de la limitation de 50 participants et d'un plan de protection.

Magasins à la ferme

Pour rappel, les magasins à la ferme doivent respecter les recommandations de l'OFSP, soit :

- Port du masque obligatoire dans tous les espaces clos accessibles au public
- Désinfection des mains à l'entrée
- Distance de 1.5 mètres dans la queue et dans le reste du magasin

Il faut pouvoir garantir que la densité maximum autorisée des personnes présente à l'intérieur du magasin ne soit pas dépassée et que la distance interpersonnelle de 2 mètres soit respectée. Cela peut signifier qu'il faut limiter le nombre de clients présents dans le magasin en même temps.

Pour calculer la densité, il faut compter au minimum 10 m² par personne (personnel inclus).

Les paiements par carte, sans contact ou par l'application TWINT sont à privilégier.

- **Port du masque étendu**

Obligatoire aux foires et aux marchés. Obligatoire également lors de déplacement en voiture si au moins deux personnes ne vivant pas en foyer commun voyagent ensemble

Chômage partiel, extension et simplification des démarches

La réduction de l'horaire de travail RHT est mise en place pour pallier une baisse temporaire de l'activité et de préserver des emplois.

L'office cantonal compétent est [l'Office cantonal de l'emploi](#).

La durée maximum de l'indemnisation est de 12 mois sur une période de 24 mois. Toutefois, en période de crise, le Conseil fédéral peut être amené à prolonger la durée maximale du droit à l'indemnité.

Les indemnités RHT sont versées lorsque le volume de travail sur l'exploitation diminue temporairement en lien avec la situation épidémiologique par exemple.

Les [démarches simplifiées](#) ont été prolongées au 31 décembre 2020.

En tant qu'employeur, vous devez :

- Avancer l'indemnité et la verser aux travailleurs le jour de paie comme d'habitude ;
- Continuer de [payer intégralement les cotisations aux assurances sociales](#).

Le 20 mars, le Conseil fédéral a décidé de simplifier le versement des indemnités. Les salaires dus pourront par exemple être réglés au moyen d'une avance des indemnités.

L'assurance chômage vous rembourse :

Le versement de l'indemnité sera effectué par la caisse de chômage que vous aurez choisie, en règle générale dans un délai d'un mois.

De plus, les montants de la part patronale des cotisations AVS, AI, APG, AC vous seront versés en bonification.

Comment effectuer une demande de RHT :

Transmettre le formulaire de [préavis](#) de réduction de l'horaire de travail par mail au service juridique de l'Office cantonal de l'emploi (OCE) à cette adresse : rht@etat.ge.ch

La déclaration comportera :

- Le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise ou au sein du secteur d'exploitation dans lequel la RHT doit être introduite
- Le nombre de travailleurs touchés par la RHT
 - Le premier jour où sera introduite la RHT
 - L'ampleur et la durée prévisible de la RHT
 - Le motif et la nécessité d'introduire cette mesure
 - Le nombre de travailleurs dont le rapport de travail a été résilié
 - La caisse de compensation AVS à laquelle l'entreprise est affiliée
 - La caisse de chômage auprès de laquelle vous souhaitez faire valoir le droit à l'indemnité

Protection des travailleurs

Les entreprises autorisées à poursuivre leurs activités doivent garantir la protection de leurs employés et le strict respect des normes d'hygiène et de distance sociale. Le respect des normes peut être vérifié par les autorités sanitaires, lesquelles pourront, le cas échéant, déléguer cette tâche de contrôle au corps de police. Les employés n'auront pas besoin de certificat médical **avant le 10^e jour d'absence**.

Plan de protection sur l'exploitation :

- Mise à disposition de solution hydroalcoolique si le lavage des mains régulier n'est pas possible.
- Distanciation entre le personnel – se tenir à une distance d'au moins 1.5 mètres.
- Si la distance ne peut être respectée, port du masque obligatoire.

Mise en quarantaine

La mise en quarantaine permet d'interrompre les chaînes de transmission et ainsi d'endiguer la propagation du coronavirus.

La quarantaine doit s'effectuer à domicile durant 10 jours ! Il est interdit de sortir durant la quarantaine.

Il existe plusieurs mises en quarantaine liées au coronavirus :

- Mise en quarantaine après avoir constaté des symptômes typiques de la maladie du coronavirus ;
- Mise en quarantaine après avoir été en contact étroit avec une personne testée positive au test du coronavirus.

Mise en quarantaine suite à l'apparition de symptômes :

Si un employé montre des symptômes typiques de la maladie et pense pouvoir avoir été infecté par le virus :

1. Réduction des contacts : celui-ci doit rester à la maison et éviter tout contact !
L'employé ne se rend pas au travail

2. Il fera ensuite une [auto-évaluation au coronavirus](#).

3. Tests : A la suite de cette évaluation, une recommandation sera établie. Si le test doit être effectué, il faudra prendre rendez-vous auprès des centres de dépistages (HUG, Hôpital de la Tour, clinique de Carouge par exemple).

Depuis le 25 juin 2020, les tests effectués suite à des symptômes et si les [critères de test de l'OFSP](#) sont remplis, sont pris en charge par la Confédération.

Les personnes vivant en zone frontalière peuvent aller se faire tester en France si leur assureur est la sécurité sociale française. La mise en quarantaine sur le sol français est de 7 jours.

4. Mise en quarantaine en attente du résultat du test du coronavirus. [Consignes sur la quarantaine \(PDF, 191 kB, 12.09.2020\)](#)

Test négatif : l'employé doit rester à la maison. L'isolement s'interrompt 24 heures après la disparition des symptômes.

Test positif :

- a. **Isolement** : l'employé doit suivre les [consignes sur l'isolement \(PDF, 177 kB, 26.06.2020\)](#). Il reçoit un courrier l'informant de la durée de l'isolement qui est de 10 jours.
- b. **Traçage** : l'autorité cantonale compétente prendra contact avec lui afin de déterminer les personnes avec lesquelles il a été en contact et qui doivent éventuellement se placer en quarantaine.
- c. **Fin de l'isolement** : l'employé peut reprendre son travail.

Mise en quarantaine prescrite après avoir été en contact avec une personne testée positive au test

Votre employé doit se placer en quarantaine prescrite parce que celui-ci a été en contact avec une personne testée positive.

Il reçoit un courrier du médecin cantonal lui indiquant sa mise en quarantaine jusqu'à la date indiquée, soit 10 jours.

Même-ci cette personne est négative au test, la quarantaine ne peut pas être levée.

Maintien du salaire et indemnités

Depuis le 20 mars 2020, le Conseil fédéral a pris des mesures pour atténuer les conséquences économiques qu'occasionne la propagation du coronavirus dont une allocation pour perte de gain COVID-19.

Le versement de cette allocation a pris fin pour tous les ayants droit le 16 septembre 2020.

Depuis le 17 septembre 2020, l'allocation pour perte de gain COVID-19 peut à nouveau être octroyée dans certaines situations.

Il est possible de faire valoir son droit à l'allocation jusqu'au 31 décembre 2021.

Quarantaine ordonnée par un médecin

Qui a droit à l'allocation perte de gain ?

Votre employé peut bénéficier d'une [allocation perte de gain](#) si celui-ci a été mis en quarantaine et qu'il a dû cesser son activité. Seul un médecin ou les autorités peuvent ordonner cette mise en quarantaine.

L'allocation est versée à partir du 1^{er} jour qui suit l'interruption de l'activité et pour une durée maximale de 10 jours.

L'allocation se monte à 80% du revenu moyen soumis à l'AVS mais au plus à CHF 196.- par jour. L'allocation est versée à l'employeur qui continue de payer le salaire de son employé.

Pour pouvoir prétendre au versement de cette allocation, l'employé doit être salarié et inscrit à l'AVS.

A partir du 6 juillet dernier, si votre employé est mis en quarantaine à son retour d'une région à risque, celui-ci n'a pas droit à l'allocation perte de gain.

Sauf si, au moment du départ, le pays de destination ne figurait pas sur la liste des Etats à risque.

Qui la verse ?

L'allocation pour perte de gain en raison de la crise du coronavirus est versée par les caisses de compensation AVS.

Personne malade du coronavirus

Qui a droit à l'allocation perte de gain maladie ?

Si votre employé doit se placer en isolement parce qu'il est malade et qu'il est en possession d'un certificat médical.

Prise en charge par l'assureur perte de gain maladie après le délai d'attente usuel.

Qui la verse ?

Votre assureur perte de gain maladie, par exemple PHILOS.

Mon employé tombe malade, il se rend chez le médecin et présente un certificat médical :

Une déclaration d'incapacité de travail liée à une maladie doit être complétée.

Le salaire est dû à 100% ou 80% durant le délai d'attente (ex : 30 jours pour les contrats chez Philos).

Une fois le délai d'attente passé, l'assureur perte de gain maladie prend en charge 80% du salaire jusqu'à 720 indemnités sur 900 jours.

Licenciement pour raisons économiques :

	CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE	CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE
Résiliation	Un contrat de durée déterminée se termine à la date de fin du contrat, sans qu'il y ait besoin de résilier le contrat de travail. Exceptions : Le contrat peut être résilié : Si un temps d'essai (maximum 2 mois – CTT J 1 50.09 et J 1 50.10) est indiqué sur le contrat de travail, le contrat peut être résilié durant ce temps d'essai moyennant un délai de congé de 5 jours civils nets (CTT J 1 50.09 et J 1 50.10). Si la résiliation se fait d'un commun accord. Le contrat peut être résilié à la date souhaitée par les deux parties. S'il y a des justes motifs selon l'article 337 du code des obligations.	Résiliation du contrat durant le temps d'essai Durant le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de congé de 5 jours civils nets (CTT J 1 50.09 et J 1 50.10). Résiliation du contrat après le temps d'essai Après le temps d'essai, le contrat peut être dénoncé de part et d'autre moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois durant la première année de service, de deux mois pour la fin d'un mois de la deuxième à la neuvième année de service et de trois mois pour la fin d'un mois dès la dixième année.
Forme	Les rapports de service prennent fin à la date indiquée sur le contrat de travail. Si le contrat est résilié suite à l'un des trois cas exceptionnels, le congé doit être donné par écrit avec la signature originale de l'employeur. Il est envoyé en courrier recommandé. Le congé est donné, si possible, 8 jours avant la fin du mois.	Le congé doit être donné par écrit avec la signature originale de l'employeur. Il est envoyé en courrier recommandé. Le congé est donné, si possible, 8 jours avant la fin du mois.

Restrictions au droit de résilier un contrat de travail – incapacité de travail

Lorsqu'un employé est en incapacité de travail, on ne peut pas résilier son contrat de travail sans autre, il faut suivre certaines règles.

Toutefois, la protection du travailleur contre une résiliation de contrat de travail inopportune **ne commence qu'après le temps d'essai**.

Ex : Une personne tombe malade durant le temps d'essai : son contrat peut être résilié moyennant un délai de congé de 5 jours civils nets (CTT J 1 50.09 et J 1 50.10).

Après le temps d'essai - Période de protection

L'article 336 c du code des obligations protège le travailleur contre les congés donnés par l'employeur en temps inopportun.

Une personne tombe malade après le temps d'essai : le contrat ne peut pas être résilié sans respecter une période de protection.

Les périodes de protection sont de 30 jours durant la première année de service, 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et 180 jours dès la sixième année.

Ex : Un employé tombe malade le 26 juillet, il est dans sa première année de service. L'employeur doit attendre une période de protection de 30 jours avant de donner son congé à l'employé. Le congé est donc donné le 26 août et prendra effet après un délai d'un mois, soit au 30 septembre. Le congé prend toujours fin le dernier jour du mois.

Si le licenciement a été donné et qu'une incapacité de travail survient pendant le délai de congé, celui-ci est suspendu durant la période de protection et recommence à courir après celle-ci.

Ex : Un employé commence le 1^{er} mai, il reçoit sa lettre de licenciement le 8 août avec effet au 30 septembre. Il est ensuite en incapacité de travail le 4 et 5 septembre.

Durée du délai de congé : 30 jours (1^{ère} année de service) (du 1^{er} au 30 septembre)

Délai de congé couru avant l'incapacité de travail : 3 jours (du 1^{er} au 3 septembre)

Délai de protection : 30 jours maximum, suspendu le 4 et le 5 septembre (2 jours)

Dès le 6 septembre le délai de congé recommence à courir pour 27 jours (30 – 3 jours)

Fin du délai de congé : 2 octobre

Fin du contrat de travail : 31 octobre Le congé a été suspendu durant 2 jours et donc repoussé à la fin du mois suivant.

Le congé prend toujours fin le dernier jour du mois.

On ne peut pas licencier une femme durant sa grossesse, ni lors du congé maternité (16 semaines après l'accouchement).

Résiliation du contrat de travail par l'employé

Si l'employé a lui-même donné son congé et qu'il tombe malade durant son délai de congé, celui-ci n'est ni suspendu ni repoussé. Le contrat de travail prendra fin à la date prévue sur la lettre de congé de l'employé.