# Info coronavirus

## Généralités

Cette page réunit les informations utiles aux entreprises de la construction valaisanne dans le cadre de la pandémie liée au nouveau coronavirus (COVID-19). Les informations ci-dessous vous proposent des éléments de réponses.
Le contenu de cette page est mis à jour régulièrement en fonction de l'évolution de la situation.
*Dernières mise à jour : 23.03.2020 – 11h00 –**27.3.2020 – 11h00 –** Etat au 3 avril 2020 13 h30, ajout le 30 avril 2020 12h30, mise à jour le 14 mai 2020 ; mise à jour le 6 juillet 2020 [les modifications par rapport à la version précédente se trouvent en grisé sur le document avec les couleurs appropriées]*

### Informations officielles et générales

**Hotline Canton du Valais :**
Site https://www.vs.ch/fr/web/coronavirus/
Ligne téléphonique : +41 58 433 0 144 (tous les jours de 8h00 à 20h00).

**Hotline Office fédéral de la santé publique :**
Ligne téléphonique : +41 58 463 00 00 [tous les jours 24 heures sur 24]

- **Questions les plus fréquentes pour les entreprises [droits et obligations]**
  FAQ « Pandémie et entreprises » (DEFR/SECO)

- **Activités économiques et manifestations :**
  - Toute forme d'activités est toujours soumise aux directives prévues par l'Ordonnance fédérale et les dispositions cantonales. De nombreux assouplissements ont déjà eu lieu mais la situation est en constante évolution et très variée en fonction du type d'activités.
    https://www.vs.ch/web/coronavirus#ancre_mesures
  - Recommandation à toutes les autres activités de l'économie privée, dont la construction, de s'adapter à la nouvelle situation, de respecter les normes d'hygiène accrues et la distance sociale appropriée.

- **Indemnité RHT**

Le Conseil fédéral a donné suite aux demandes appuyées de l'économie pour des assouplissements de la RHT. En résumé, les éléments essentiels sont les suivants :

- Suppression des délais de carence à charge des employeurs
- Suppression du délai d'annonce avant d'avoir recours à la RHT
- Ouverture du droit aux
  - Contrats de durée déterminée
  - Aux cadres dirigeants d'entreprise
  - Aux travailleurs temporaires
  - Aux apprentis

- La durée d'autorisation de la réduction de l'horaire de travail est prolongée, passant de trois à six mois.

Vous retrouverez les détails des mesures plus loin dans le document.

Les informations liées à la réduction de l'horaire de travail se retrouvent ci-dessous :

Etat du Valais : https://www.vs.ch/fr/web/sict/rht-coronavirus

- **27.03.2020**

**Allocation perte de gain (quarantaine, indépendants et garde parentale)**

Selon information de la Caisse Consimo, les allocations APG dont peut bénéficier le cercle de personnes citées ci-avant ne sont pas soumises aux charges sociales. Elles sont donc à traiter comme des APG maladie.

# Droit du travail

A la suite des décisions des autorités relatives à l'épidémie de Coronavirus qui sévit en Suisse et dans les pays voisins, l'Association Valaisanne des Entrepreneurs vous communique les informations suivantes :

## Devoir de précaution

L'employeur est tenu de veiller à ce que les travailleurs appliquent strictement les mesures d'hygiène édictées par la Confédération, comme, par exemple, se laver régulièrement et soigneusement les mains, tousser et éternuer dans le coude, respecter les distances de sécurité :

- https://ofsp-coronavirus.ch/
- https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov.html)

NB : Des contrôles du respect des directives doivent être effectués régulièrement par la chaîne de direction, chef d'équipe, contremaître, directeur des travaux ou chefs d'entreprises. Il est conseillé par ailleurs, de répéter les consignes chaque matin afin de créer un réflexe salvateur.

## Travailleurs malades

### Apparition de symptômes

Selon l'art. 328 CO, l'employeur doit protéger la santé de ses travailleurs. Ainsi, en cas de suspicion de contamination (maux de tête ou de gorge, courbatures, fièvre), l'employeur doit renvoyer immédiatement à la maison les personnes touchées.

Ces dernières doivent consulter sans délai un médecin pour **obtenir un certificat médical** à fournir à l'employeur pour qu'il annonce le cas à l'assurance perte de gain pour maladie. Sans certificat, l'employeur ou l'assureur n'est pas tenu de payer le salaire

### Certificat maladie obligatoire

Notre contrat prévoit la production d'un certificat **dès le 2ème jour d'absence**

**L'office de la santé publique** recommande, afin de ne pas surcharger les établissements de la santé, de ne réclamer un certificat que lorsque l'absence est supérieure à 5 jours. https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/empfehlungen-fuer-die-arbeitswelt.html

**Nous avons interpellé nos partenaires pour déterminer leur position. Selon les premières réponses, l'équation est claire : pas de certificat, pas d'indemnisation.**

Les cas de maladie ne sont en principe pas couverts par la réduction d'horaire de travail (RHT) et doivent être prioritairement annoncés à l'assurance-maladie pour perte de gain.

## Travailleurs malades pendant leurs vacances

La maladie constitue une circonstance ne permettant pas à l'employeur d'imposer la prise de vacances car, en dehors des cas de congés non payés octroyés à bien plaire, la survenance d'un cas d'incapacité non fautive imputable au travailleur ouvre un droit aux prestations y relatives. En conclusion, les jours de maladie attestés par un certificat médical ne doivent pas être comptés comme jours de vacances. Pour le surplus, il faut procéder comme indiqué ci-avant.

## Garde des enfants malades ou non pris en charge par les écoles ou les crèches

Les enfants malades, comme les adultes, doivent rester à la maison.

Le Canton du Valais, en application de l'article 40 de la loi sur les épidémies, a décidé en date du 13 mars 2020 de fermer les écoles et certaines crèches. La mesure s'étend jusqu'au 30 avril 2020.

Dans les deux cas, les parents doivent organiser une garde.

Selon l'art. 36 al. 3 de la loi fédérale sur le travail (LTr), l'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner congé aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours, sauf circonstance particulière. Le congé est accordé à un seul parent. Le congé pris par un travailleur en application de l'art. 36 al. 3 LTr constitue un cas visé par l'article 324a al. 1 CO. Le travailleur a par conséquent droit pour la période concernée à son salaire.

Cela s'applique par analogie dans le cas de figure de la fermeture officielle décrétée par le canton.

Le Conseil fédéral, dans son nouveau train de mesures, a étendu la protection des travailleurs qui devraient interrompre leur activité lucrative lorsque la garde d'enfants par des tiers ne peut plus être assurée.

Sont concernées uniquement les gardes d'enfants de moins de 12 ans. L'indemnisation n'est pas due si du télétravail rétribué a pu être organisé.

Le droit à l'indemnité débute le 4ème jour, soit après les 3 jours dus par l'employeur en vertu de l'article 324a CO. L'indemnité s'élève à 80% du revenu moyen brut mais CHF 196.— par jour. Cela correspond à un salaire assuré de CHF 7'350.—.

L'allocation entre en ligne de compte uniquement si aucune autre prestation d'une assurance sociale ou privée, ou d'un tiers, n'est versée. Il s'agit d'une pleine et complète subsidiarité.

C'est à l'ayant droit, soit le parent chargé de garder son/ses enfant(s) - une seule indemnité par parent - de déposer une demande auprès de la Caisse AVS, en l'occurrence pour les membres AVE la Caisse Consimo https://www.consimo.ch/. Un formulaire devrait être très rapidement créé.

Par contre, l'indemnité n'est pas versée lors des vacances scolaires puisque les écoles sont également fermées et que les parents doivent dès lors s'organiser en conséquence. Cette disposition s'applique donc déjà pour les vacances de Pâques, qui s'étalent du 9 au 20 avril 2020.

**Cette indemnité n'est pas soumise aux charges sociales, et ce quel que soit son mode de perception, (directement auprès du travailleur ou auprès de l'employeur).**

**Attention :** Les entreprises qui avanceraient ces indemnités avant de les encaisser ne doivent pas d'avance les intégrer dans le salaire global. A défaut, elles se verraient contraintes d'opérer des corrections par la suite, à tout le moins de rembourser les cotisations de l'employé.

## Personnes vulnérables

La recommandation de travailler à domicile est désormais levée, de même que les consignes de protection des personnes vulnérables. Celles-ci doivent donc également retourner sur leur lieu de travail. Les employeurs sont toutefois tenus de prendre les mesures qui s'imposent pour protéger la santé de leurs employés, conformément à la loi sur le travail.

## Personnes mises en quarantaine

Les personnes placées en quarantaine par le corps médical parce qu'elles développent des symptômes du COVID-19 sans toutefois justifier d'une incapacité de travail au sens de l'assurance maladie, ou parce qu'elles vivent sous le même toit qu'une personne présentant les symptômes d'une affection aigüe des voies respiratoires notamment *[il est fortement recommandé à ces dernières d'obtenir des attestations de leur médecin-traitant ; en effet, un avis oral de la hotline ne saurait à notre avis suffire]* ont droit à une allocation, pour autant qu'elles soient obligatoirement assurées à l'AVS et exercent une activité lucrative.

Le droit prend fin au terme de la quarantaine, mais au plus tard lorsque dix indemnités journalières ont été versées. En effet, à l'issue des 10 jours, si aucun symptôme n'est apparu, la personne est considérée comme saine et peut reprendre son activité.

L'indemnité est versée à l'ayant droit et ne transite pas par l'employeur. C'est ce dernier qui doit entreprendre les démarches auprès de sa caisse AVS, soit Consimo pour les travailleurs des entreprises membres AVE.

Le montant de l'indemnité se monte à 80% du revenu moyen mais au plus à CHF 196.— par jour [explication ci-dessus].

**Cette indemnité n'est pas soumise aux charges sociales, et ce quel que soit son mode de perception, (directement auprès du travailleur ou auprès de l'employeur).**

**Attention** : Les entreprises qui avanceraient ces indemnités avant de les encaisser ne doivent pas d'avance les intégrer dans le salaire global. A défaut, elles se verraient contraintes d'opérer des corrections par la suite, à tout le moins de rembourser les cotisations de l'employé.

## Travailleurs non malades restant chez eux par crainte de contagion

Les travailleurs qui restent chez eux par crainte de contagion, sans toutefois tomber malade ou présenter des symptômes, sont en demeure d'effectuer leurs tâches contractuelles et l'employeur peut exiger d'eux qu'ils viennent travailler, par une mise en demeure, et, en cas de refus, considérer qu'il s'agit d'un abandon de poste et ne pas payer le salaire pendant la durée injustifiée de leur absence.

## Absence ou maladie de travailleurs importants ou de personnes-clés

Si certains travailleurs occupant un poste important (coordinateurs de travaux, chefs d'équipe, contremaîtres, dirigeants, etc.) tombent malades, cela peut provoquer des perturbations au sein de l'entreprise. Cependant, l'employeur est tenu d'organiser son entreprise et de prendre les mesures nécessaires afin que les travailleurs disposent de toutes les ressources utiles (personnel, machines, outils, moyens de transport, etc.) pour pouvoir effectuer leur travail. L'employeur peut par conséquent se voir contraint de remplacer les cadres dirigeants ou le personnel qualifié absents, dont la présence est indispensable. Si, malgré cela, certains travailleurs ne peuvent effectuer leurs tâches en raison de l'absence d'une personne-clé, cela entraîne la demeure de l'employeur, de sorte que ce dernier est tenu de payer le salaire. Le cas échéant, il peut tenter de confier à un travailleur une activité de remplacement appropriée au lieu de renoncer à la prestation de travail en cas de demeure, ou l'employé est tenu, dans le cadre d'un accord préalable, de compenser ses heures supplémentaires. L'absence de travailleurs importants ou de personnes-clés n'est pas un motif pour obtenir des indemnités pour réduction de l'horaire de travail (RHT).

## Déplacement des vacances : 3 mois à l'avance

Pour pallier la problématique des baisses ou de l'absence de commandes ou du refus des clients de prendre livraison des commandes, et de la baisse de travail qui peut découler de ces circonstances, outre la reprise d'heures supplémentaires, il serait possible pour l'employeur de déplacer unilatéralement les vacances ; mais, malgré son large pouvoir en la matière, il doit prendre en considération les intérêts légitimes du travailleur, dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise, ce qui implique qu'il prenne en compte la situation familiale du travailleur, son âge, son ancienneté, ses goûts et intérêts personnels etc. S'il n'est pas possible de concilier les désirs du travailleur avec les impératifs de l'entreprise, le travailleur doit se conformer aux dates fixées par l'employeur, son devoir de fidélité lui imposant de sauvegarder les intérêts légitimes de celui-ci. En outre, il convient de souligner que l'employeur peut imposer aux travailleurs certaines périodes de vacances correspondant à des périodes de fermeture de l'entreprise. Il faut cependant que les travailleurs soient informés au moins trois mois à l'avance et qu'ils disposent encore, en marge des vacances d'entreprise, d'un nombre de jours suffisant pour chaque exercice-vacances. En conclusion, le report ou l'avancement des dates de vacances serait possible avec l'accord du travailleur ou, en l'absence d'un tel accord, moyennant le respect par l'employeur d'un certain délai.

## Indemnités pour réduction de l'horaire de travail (RHT) pour tous !

COVID-19 est une circonstance extraordinaire ouvrant de manière général le droit à la RHT

La réduction de l'horaire de travail est une mesure autorisée par l'assurance-chômage à la demande de l'employeur, consistant à réduire l'horaire de travail des collaborateurs, mais pas leur taux d'occupation, et de leur allouer une indemnité de chômage pour les heures non travaillées en raison de circonstances externes, inhabituelles et non imputables à l'employeur.

Dans le domaine de la construction, la RHT n'est possible qu'à des conditions très strictes, par exemple des circonstances exceptionnelles et d'une ampleur extraordinaire ou sur des motifs d'ordre économique, de sorte qu'elle échappe aux prévisions que l'employeur pouvait effectuer compte tenu des expériences qu'il a eu l'occasion de faire dans la gestion de l'entreprise, si bien que la perte de travail peut entrer en considération.

Cela inclut les mesures étatiques prises pour lutter contre une épidémie (art. 31 al. 3 LACI et 51 al. 1 OACI) ou les conséquences découlant de cette dernière, par exemple, les fermetures spontanées et massives d'entreprises ou d'administrations (art. 32 al. 1 let. LACI).

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) considère que l'apparition inattendue d'un nouveau type de coronavirus et ses conséquences ne font **pas** partie du risque normal d'exploitation et donne donc droit à la RHT.

### Réduction des coûts pour les entreprises

Le Conseil fédéral a décidé

1. de supprimer les délais de carence à charge des employeurs ;
2. de supprimer les délais d'annonce [initialement 10 jours, ramené à 3 jours] et l'obligation de déposer un décompte des indemnités versées et les attestations du paiement des cotisations aux assurances sociales ;
3. de ne pas exiger l'utilisation préalable des heures supplémentaires avant que la RHT puisse être actionnée.
4. La durée d'autorisation de la réduction de l'horaire de travail est prolongée, passant de trois à six mois. Cela permet de réduire le nombre de demandes et d'accélérer la procédure d'autorisation.

Conséquence, et c'est une bonne chose pour la trésorerie, les employeurs ne seront plus tenus d'avancer les salaires pour faire valoir le droit à la RHT.

### Elargissement du cercle des ayants droit

Les travailleurs au bénéfice de contrats de durée déterminée, les temporaires et les apprentis, ont désormais les mêmes droits que les autres travailleurs.

Les cadres dirigeants, de même que les conjoints ou partenaires enregistrés occupés dans l'entreprise ont droit à la RHT. Toutefois, c'est un montant forfaitaire identique pour tous qui sera octroyé.

Ce montant a été augmenté par Ordonnance du Conseil d'Etat de Fr. 3'320 à Fr 5'880 pour les salariés qui occupent une position assimilable à celle d'un employeur dans leur entreprise. Cette mesure a été prolongée **jusqu'au 31 mai 2020,** selon les conditions de l'assurance perte de gains APG (jusqu'au 80% du dernier salaire AVS déclaré, maximum 196 francs par jour).

Enfin, le SICT de notre canton fait preuve d'une grande souplesse et nous le saluons. En effet, il n'est pas nécessaire de répondre aux questions 9 à 12 du formulaire que vous trouverez en cliquant sur le lien ci-dessous. Vous devez par contre indiquer les activités exactes de l'entreprise et dans quelle mesure le virus empêche la poursuite du travail. Une copie de l'extrait du registre du commerce est également à transmettre.

**Attention :** la demande d'indemnités pour RHT n'est pas simple et suppose la réalisation d'exigences formelles, telles que remplir un formulaire ad hoc (https://www.vs.ch/web/sict/rht). L'Etat n'entre pas en matière sur des demandes faites sur un autre support.

## Tutoriel pour demande de RHT

Pour celles et ceux qui rempliraient pour la 1ère fois une demande, le tutoriel ci-dessous élaboré par la FER vous aidera.

https://www.youtube.com/watch?v=JjJTYIBaorA)

## Les indépendants

Les indépendants qui subissent une perte de gain suite aux mesures prises par le Conseil fédéral afin de lutter contre le coronavirus ont droit à une allocation.

Cette indemnité prend naissance au plus tôt le 17 mars 2020 et finira au plus tard lorsque les mesures seront levées.

L'indemnité porte sur un montant correspondant à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative mais à CHF 196.— au plus.

L'allocation cantonale d'un montant maximal de 4'410 francs pour les indépendants qui ne peuvent pas bénéficier de l'aide fédérale est maintenue pour le mois de mai. Cela concerne les indépendants dont le bénéfice net est inférieur à 10'001 francs et supérieur à 90'000 francs. Les conditions d'octroi demeurent inchangées.

Une demi-allocation cantonale sera de plus versée aux indépendants dont l'allocation fédérale pour perte de gain s'éteint le 16 mai. Il s'agit des indépendants dont le revenu soumis à l'AVS se situe entre 10'001 et 90'000 francs.

Cette allocation est subsidiaire. Elle n'intervient que lorsque toutes les autres possibilités font défaut [assurances privées, sociales…].

Les demandes doivent être déposées auprès de la caisse de compensation AVS, soit Consimo pour les membres AVE [cf. ci-dessus].

Cette indemnité n'est pas soumise aux charges sociales.

## Travailleurs étrangers [frontaliers]

Les travailleurs habitant à l'étranger (frontaliers), qui pourraient être frappés d'une interdiction d'entrée de territoire, doivent faire les démarches auprès de la caisse de chômage de leur lieu de domicile.

## Facilité de paiement pour les cotisations aux assurances sociales

Les caisses de compensation AVS peuvent faire preuve de compréhension en accordant des sursis au paiement des cotisations, et ce conformément à une ordonnance du 20 mars 2020 qui modifie le règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants et l'ordonnance sur l'assurance chômage.

Toutefois, cette possibilité est soumise à des conditions. En effet, le débiteur doit déposer une demande auprès de sa caisse de compensation AVS [Consimo pour les membres AVE] dans laquelle les éléments cumulatifs suivants sont démontrés, à tout le moins démontrables :

1. il rend vraisemblable qu'il se trouve en difficultés financières ;
2. il s'engage à verser des acomptes réguliers ;
3. il opère immédiatement le premier versement pour démontrer sa bonne foi ;
4. il existe des raisons objectives que le montant des acomptes dûment acceptés et les cotisations courantes pourront être versés régulièrement.

Les sursis au paiement sont exonérés d'intérêts moratoires pendant 6 mois.

Les caisses gérées par l'AVE octroieront des sursis dans les mêmes proportions que celles accordées par la caisse Consimo pour ses membres, respectivement la caisse cantonale de compensation pour les autres.

# Droit de la construction

## Interruption de l'exécution ou inexécution du contrat d'entreprise

Si le retard ou l'impossibilité est du fait de l'entrepreneur, il faut en informer sans délai par écrit le client en lui signalant que l'interruption des travaux est due à une épidémie et n'est pas imputable à l'entrepreneur. La preuve des mesures internes prises pour lutter contre les effets de l'épidémie doit être fournie, par exemple une copie des demandes de RHT, respectivement l'annonce du report de livraison de fourniture et/ou matériel.

Le devoir d'avis doit indiquer que les circonstances non imputables à l'entrepreneur entraînent une prolongation des délais contractuels et que les pénalités contractuelles ne sont, dans ce contexte, pas exigibles.

Idéalement, le contrat devrait intégrer la Norme SIA-118, c'est-à-dire y renvoyer ou la déclarer applicable. A tout le moins, il serait utile de se référer aux art. 59 et 96 ss SIA-118.

Si le retard ou l'impossibilité est du fait du client, et que cela est également dû à l'épidémie, l'entrepreneur est en droit d'exiger de lui la preuve des mesures prises pour lutter contre l'épidémie. Si, sans justes motifs, le client refuse la livraison de l'ouvrage, l'accès au chantier ou aux lieu de travail ou de livraison ou ne paie pas l'entrepreneur, il est en demeure. Cela peut autoriser l'entrepreneur à déposer des revendications, à résilier le contrat pour justes motifs, moyennant toutefois une mise en demeure préalable, et à être indemnisé pour l'ensemble des travaux déjà effectués.

Il ressort actuellement que certaines séances de chantier pourtant nécessaires à la poursuite des travaux sont annulées par la direction des travaux représentante du maître de l'ouvrage. Nous vous recommandons de faire un avis indiquant que tout retard pris en raison de l'annulation des séances et du manque de directives ne saurait être porté à la charge de l'entreprise et que vous vous réservez également le droit de faire valoir des revendications pour des plus-values que générerait cette situation.

Documents types

- Devoirs d'avis à l'attention de la DT et du maître de l'ouvrage

# Formation

## Cours de formation (apprentissage et interentreprises)

Par décision du Conseil d'Etat, les cours sont annulés au moins pour les deux prochaines semaines. Les apprentis et les autres personnes en formation ne doivent donc pas s'y rendre. En revanche, s'ils ne présentent pas de symptômes grippaux, ils peuvent venir travailler. Dans le cas contraire, nous renvoyons aux points relevés ci-avant.

## Formation de machinistes [permis provisoire]

Au cas où le permis provisoire serait échu, une prolongation du permis jusqu'à la fin juillet 2020 peut être déposée par mail à l'adresse suivante : srodigari@ave-wbv.ch. Aucun permis ne sera imprimé mais les informations seront enregistrées pour chaque candidat et la prolongation du permis sera confirmée par mail.

## Formation de Grutier / permis provisoire

Par suite à la décision du Conseil fédéral du 13 mars 2020 en ce qui concerne le Coronavirus, la Suva a décidé ce qui suit :

- Tous les permis d'élève grutier de la Cat. A ou B, lesquels expirent d'ici au 30 avril 2020, peuvent être prolongés pour 3 mois jusqu'au 31 juillet 2020.
- Pour obtenir cette prolongation de la période des travaux pratiques, le candidat peut faire une demande de prolongation par email à kranfuehrerausweis@suva.ch (grues, art. 9 litera 4). La prolongation sera confirmée par email (pas d'établissement d'un permis).