

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 proposent des éléments de réponses.

(Le contenu de cette page est mis à jour régulièrement en fonction de l'évolution de la situation.

Etat : Janvier-Avril - actualisé juin 2022)

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 » \(DEFR/SECO\)](#)

[Protection de la santé au travail après l'abrogation des mesures contre le covid-19](#)

- **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.

Communication 30 mars 2022 : https://www.vs.ch/fr/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.

Situation au 22.6.2022

- **Indemnité RHT (voir également en page 7)**

Principales réglementations à partir d'avril 2022 :

<https://www.arbeit.swiss/seco/v/fr/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit-covid-19.html>

Communiqué du Conseil Fédéral du 17.12.2021

<https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques/communiques-conseil-federal.msg-id-86545.html>

Droit à l'indemnité RHT pour certaines catégories de personnes dès le 1er octobre 2021

Les travailleurs engagés à «titre temporaire improprement dit», c'est-à-dire avec **un contrat de travail à durée déterminée avec possibilité de résiliation**, conservent le droit à l'indemnité en cas de RHT, aussi longtemps que leur contrat de travail n'a pas été résilié ou à partir du moment où la résiliation anticipée au moyen d'une résiliation normale n'est plus possible. Les autres salariés engagés pour une durée déterminée n'ont pas droit à l'indemnité en cas de RHT depuis le 1er octobre 2021.

Les apprentis n'ont pas droit à l'indemnité en cas de RHT dès la date précitée.

Des renseignements complémentaires sont donnés plus loin dans ce document.

Pour toutes informations générales liées à la réduction de l'horaire de travail :

<https://www.vs.ch/fr/web/sict/rht-coronavirus>

<https://www.vs.ch/fr/web/sict>

[Nouvelles directives du Secrétariat d'Etat à l'économie \[SECO\]](#)

- **Quarantaine obligatoire : Liste des Etats et Territoires**

Les Etats et territoires concernés sont définis dans l'Ordonnance COVID-19 – Mesures dans le domaine du transport international de voyageurs. Cette liste est régulièrement actualisée.

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

- **Plan de protection – Informations pratiques**

Nous vous rendons attentifs aux directives cantonales et fédérales lors de manifestations de plus de 30 personnes. En ce cas, la mise en place d'un plan de protection s'impose :

<https://ocvs.ch/fr/Covid-19/>

<https://www.ocvs.ch/uploads/default/id-366-OCVS-Recommandations-Plan-prot-V3-20200824.pdf>

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.

L'employeur doit également être attentif lorsqu'un travailleur a séjourné dans un Etat à risque élevé d'infection. Ces personnes doivent se placer en quarantaine lorsqu'elles arrivent en Suisse, et ce pour une durée de 10 jours. Les états concernés sont précisés dans une liste, laquelle est régulièrement adaptée à la situation épidémiologique. Vous trouverez cette liste via le lien ci-dessous :

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

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.

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.

NB.

Le Conseil fédéral avait décidé d'accorder **l'APG COVID-19** au plus tôt à partir du 17 mars 2020. Suite aux décisions du 16 février 2022, les allocations en cas de suspension de ¹la garde d'enfants, d'interdiction de manifestations, de fermeture d'établissements et de limitation significative de l'activité lucrative **sont abrogées à partir du 17 février 2022**. ²Pour les personnes vulnérables, le droit à l'allocation reste prolongé jusqu'au 31 mars 2022.

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 plaisir, 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. 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 fermées et que les parents doivent dès lors s'organiser en conséquence.

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.

Précisions concernant les conditions d'encaissement des charges sociales dues sur les éventuelles APG reçues par les travailleurs :

Selon l'art. 9 de l'Ordonnance sur les mesures en cas de pertes de gain en lien avec le coronavirus (COVID-19), l'allocation pour perte de gain reçue dans la période et pour les cas couverts par l'ordonnance est soumise à l'obligation de cotiser.

Cela signifie que les cotisations usuelles à l'AVS, à l'AI, au régime des APG et, le cas échéant, à l'assurance-chômage, sont déduites de son montant. Or, il est important de savoir que cette cotisation est due paritairement par l'employé et la caisse responsable, respectivement la Confédération.

Ainsi, si vous deviez recevoir des factures concernant ces cotisations [cela peut éventuellement être le cas si vous deviez avoir versé, par avance, les allocations à vos employés pendant la période concernée], sachez que vous pouvez sans autre les transmettre - ou les compenser sur des salaires futurs [enrichissement illégitime article 62 CO) - à vos travailleurs bénéficiaires pour la part qui est de leur responsabilité.

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 (fin au 2.2.2022)

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 aiguë 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].

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.

Précisions concernant les conditions d'encaissement des charges sociales dues sur les éventuelles APG reçues par les travailleurs (voir en page 5).

! N'oubliez pas également vos devoirs d'avis vis-à-vis des maîtres d'ouvrage si les mises en quarantaine ou les personnes touchées par le COVID et en incapacité de travail perturbent l'exécution de vos travaux et donc le respect du programme prévu. À cet effet, vous trouvez toute la documentation nécessaire sur notre site <https://www.ave-wbv.ch/fr/news/documents-types-a-l-attention-des-entreprises-dispositions-contractuelles-et-autres-1385/> et nous vous prions de bien vouloir vous y référer afin d'éviter par la suite des discussions inutiles et improductives. Le modus vivendi est : mieux vaut trop informer que pas assez.

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)

La Confédération a assoupli certaines règles dans le cadre de la réduction de l'horaire de travail (RHT).

Le 20 mars 2021, des modifications de la loi COVID-19 sont entrées en vigueur, consistant principalement en la suppression du délai de préavis de 10 jours, avec effet rétroactif du 1er septembre 2020 au 31 décembre 2021, l'augmentation de la durée des autorisations de RHT de 3 à 6 mois, du 1er septembre 2020 au 31 décembre 2021 au maximum (*dès le mois d'octobre 2021, les autorisations seront à nouveau valables pour la durée ordinaire de trois mois*) et l'octroi possible de la RHT aux entreprises touchées par les mesures prises par les autorités fédérales (obligation de fermeture) depuis le 27 décembre 2020,

Les entreprises qui ont obtenu au moins une autorisation de RHT depuis le 1er septembre 2020 peuvent en demander la rectification **au plus tard jusqu'au 30 avril 2021** (pas d'automatisme) au moyen du formulaire « [Demande de modification de l'autorisation de réduction de l'horaire de travail](#) » qui doit être transmis par mail à l'adresse sict-diha-retro@admin.vs.ch.

NB. Les nouveaux décomptes correspondants, indiquant le total des heures perdues, doivent être remis à la caisse de chômage **dans le même délai**.

Les nouvelles demandes de RHT et les demandes de prolongation doivent être effectuées en ligne via le formulaire « [Préavis de réduction de l'horaire de travail](#) », disponible sur le site www.travail.swiss. Il est également possible d'adresser au SICT, **par courrier (en 2 exemplaires)**, le formulaire simplifié « [Préavis de réduction de l'horaire de travail](#) ».

Droit à l'indemnité RHT pour certaines catégories de personnes dès le 1^{er} octobre 2021
(cf. directive 2021/16 et autres du Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO] «Actualisation des règles spéciales dues à la pandémie»):

Les travailleurs engagés à «titre temporaire improprement dit», c'est-à-dire avec **un contrat de travail à durée déterminée avec possibilité de résiliation**, conservent le droit à l'indemnité en cas de RHT, aussi longtemps que leur contrat de travail n'a pas été résilié ou à partir du moment où la résiliation anticipée au moyen d'une résiliation normale n'est plus possible. Les autres salariés engagés pour une durée déterminée n'ont pas droit à l'indemnité en cas de RHT **depuis le 1er octobre 2021.**

Les apprentis n'ont pas droit à l'indemnité en cas de RHT dès la date précitée.

RHT dès le 1^{er} janvier 2022

Le 17 décembre 2021, le Parlement et le Conseil fédéral ont décidé de prolonger les dispositions en vigueur dans le domaine de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT).

Le Parlement a prolongé les dispositions suivantes **jusqu'au 31 décembre 2022** :

- Suspension du délai de préavis
- Autorisation de la RHT pour une durée allant jusqu'à six mois
- Indemnité en cas de RHT plus élevée pour les bas revenus.

Le Conseil fédéral a pris les décisions suivantes **pour les mois de janvier à mars 2022** :

- Prolongation de la procédure de décompte sommaire
- Suspension du délai d'attente
- Prolongation de la non-prise en compte des revenus tirés d'occupations provisoires
- Prolongation de la non-prise en compte des heures en plus effectuées au cours des périodes précédentes.

Par ailleurs, le Conseil fédéral a décidé :

- Pour les entreprises soumises à la règle 2G+, le droit à l'indemnité en cas de RHT pour les travailleurs sur appel engagés pour une durée indéterminée, les travailleurs engagés pour une durée limitée et les apprentis est réactivé au plus tôt du 20 décembre 2021 au 31 mars 2022.

Le Conseil fédéral procédera à l'adaptation correspondante de l'ordonnance concernée en janvier 2022.

Les principaux changements consistent dès lors dans le fait que, du 1er janvier 2022 au 31 mars 2022, le délai d'attente est à nouveau supprimé et qu'une réglementation particulière a été mise en place pour les entreprises soumises à la règle 2G+.

Pour de plus amples informations

www.travail.swiss Hotline 027 / 606.73.07
sict-rht-ac@admin.vs.ch

Les indépendants (fin : 17 février 2022)

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. *(abrogée à partir du 17 février 2022)*

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].

Lors de sa séance du 1er juillet 2020, le Conseil fédéral a décidé de prolonger jusqu'au 16 septembre 2020 le droit à l'allocation Corona-perte de gain des personnes indépendantes ayant été directement ou indirectement touchées par les mesures de lutte contre le nouveau coronavirus. Par la même occasion, le Conseil fédéral a décidé que les personnes occupant une position assimilable à celle d'un employeur, actives dans le secteur de l'événementiel, peuvent également prétendre à l'allocation pour la période du 1er juin au 16 septembre 2020.

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.

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 lieux 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](#)