

## COVID-19 : assouplissement des mesures contre le coronavirus dès le mois de juin 2020

**Cette communication complète les communications précédentes de la FMB en lien avec le COVID-19 :**

- 1. COVID-19 : arrêts de chantiers (26.03.2020 et 31.03.2020)**
- 2. COVID-19 : droits et obligations (03.04.2020)**
- 3. COVID-19 : abandon de l'obligation d'annonce de reprise des chantiers dans le canton de Genève**

Le 27.05.2020, le Conseil fédéral a annoncé de nouvelles étapes d'assouplissement des mesures de lutte contre le coronavirus. Ces étapes, qui font suite à celles décidées aux mois d'avril et mai, concernent de larges pans de la vie sociale et économique.

En parallèle à ces assouplissements, les régimes d'aides aux entreprises (indemnités RHT, etc.) sont également revus.

### 1. Mesures de protection applicables à la construction

Il est important de noter que les assouplissements de mesures décidés par le Conseil fédéral **ne concernent pas** les mesures de protection applicables à la construction, que ce soit sur les chantiers ou dans les locaux de l'entreprise (ateliers, bureaux, etc.). Ces mesures et recommandations restent donc pleinement en vigueur jusqu'à nouvel ordre et il convient de s'y conformer.

Ces mesures sont synthétisées dans les trois documents suivants (disponibles sur le site Internet de la SUVA - <https://www.suva.ch/fr-CH/materiel/fiche-thematique/corona-batiment>) :

- 1. Prévention du COVID-19 - Liste de contrôle pour les chantiers de construction**
- 2. Clarification de la Suva concernant la liste de contrôle pour les chantiers de construction**
- 3. Aide-mémoire SECO pour les employeurs - Protection de la santé au travail - Coronavirus (COVID-19)**

**ATTENTION : ces documents sont fréquemment mis à jour. Il s'agit de contrôler que l'on travaille toujours avec la dernière version !**

### 2. Main d'œuvre étrangère

#### 2.1 Dès le 08.06.2020

Depuis le 11.05.2020, les cantons ont de nouveau pu traiter les demandes d'autorisation de séjour qui avaient été déposées pour des travailleurs en provenance des États membres de l'Union européenne (UE) ou de l'Association européenne de libre-échange (AELE) avant l'entrée en vigueur des restrictions d'admission. A partir du 08.06.2020, les cantons traiteront de nouveau toutes les demandes d'autorisation de séjour des travailleurs en provenance des États UE/AELE, y compris les travailleurs frontaliers. Les cantons traiteront de nouveau également toutes les annonces de prise d'emploi pour une mission de courte durée auprès d'un employeur en Suisse et pour les prestations transfrontalières d'une durée n'excédant pas 90 jours par an.

Les demandes émanant de travailleurs d'États tiers (hors UE/AELE) seront aussi de nouveau traitées. Une admission en Suisse sera possible si la prestation de travail revêt un intérêt public, si elle sert à l'approvisionnement économique du pays ou si une entreprise a, du point de vue économique, un besoin urgent de spécialistes dont la mission ne peut être reportée ni être exécutée à partir de l'étranger.

**Obligation d'annonce des postes vacants** : l'obligation d'annonce a été suspendue le 25.03.2020 dans le contexte de crise. Cette suspension provisoire prend fin le 08.06.2020. A partir de cette date, le régime d'obligation d'annonce pour les professions concernées s'applique donc à nouveau. La liste des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce en 2020 reste en vigueur. Toutes les informations officielles et les outils applicables (liste des professions, outil « check-up », etc.) sont à consulter sur le site [www.travail.swiss](http://www.travail.swiss).

## 2.2 Dès le 15.06.2020

La liberté de voyage et la libre circulation des personnes seront entièrement rétablies entre la Suisse et la France, l'Allemagne et l'Autriche. L'accès actuellement restreint (contrôles, etc.) aux territoires de ces pays devrait donc grandement s'améliorer dès ce moment, ce qui devrait soulager les entreprises comptant de la main d'œuvre frontalière.

## 3. Mesures de soutien aux entreprises

Les mesures extraordinaires de soutien aux entreprises décidées dans le cadre de la situation de crise sont également modifiées.

### 3.1 Accès aux indemnités RHT

Depuis le 01.03.2020, le cercle des profils ayant accès aux indemnités RHT a été élargi afin d'amoinrir le choc économique de la crise sanitaire pour les entreprises. Dans le contexte d'un retour à la normale de l'activité économique, le Conseil fédéral a décidé d'un retour au régime ordinaire en deux phases :

Profil	01.03.2020 ↓ 31.05.2020	01.06.2020 ↓ 31.08.2020	Régime ordinaire dès le 01.09.2020
Employés sous contrat de durée indéterminée	OUI	OUI	OUI
Employés sous contrat de durée déterminée	OUI	OUI	NON
Employés sous contrat temporaire	OUI	OUI	NON
Apprentis	OUI	NON	NON
Travail sur appel (si le taux d'occupation varie en moyenne de <b>moins</b> de 20%)	OUI	OUI	OUI
Travail sur appel (si le taux d'occupation varie en moyenne de <b>plus</b> de 20%)	OUI	OUI	NON
Dirigeant d'entreprise	OUI	NON	NON
Conjoint de dirigeant d'entreprise	OUI	NON	NON

A partir du 01.06.2020, et comme l'exige la procédure ordinaire, lorsqu'un employeur a l'intention de requérir une indemnité, il est tenu d'en aviser l'autorité cantonale par écrit 10 jours au moins avant le début de la réduction de l'horaire de travail. A noter que les entreprises qui disposent déjà en mai 2020 d'une autorisation de réduction de l'horaire de travail ne doivent pas remettre un nouveau préavis. Si l'autorisation devait expirer, elle sera prolongée par l'autorité cantonale compétente à 6 mois en tout au maximum.

**Personnes vulnérables** : les personnes considérées comme « vulnérables » ont droit à l'indemnité RHT (sont considérées comme « vulnérables » les personnes qui souffrent en particulier des maladies suivantes : hypertension artérielle, diabète, maladies cardio-vasculaires, maladies chroniques des voies respiratoires, cancer et faiblesse immunitaire due à une maladie ou à une thérapie). L'employeur doit cependant avoir entrepris tout ce que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour maintenir la personne concernée dans le processus de travail (p. ex. télétravail), et l'environnement de travail de l'entreprise ne doit pas permettre de respecter les mesures de sécurité ordonnées.

### 3.2 **Allocations pour perte de gain (APG)**

Suite à l'entrée en vigueur des restrictions d'activité décrétées par le Conseil fédéral, le cercle des profils pouvant bénéficier d'allocations APG a été élargi afin d'atténuer les conséquences de la crise. Les allocations sont versées par les caisses de compensation AVS et il convient de les contacter directement pour les détails et la procédure applicable. De manière générale, les profils suivants peuvent avoir droit à une allocation :

- Les parents d'enfants de moins de 12 ans (20 ans pour les enfants souffrant d'un handicap) qui doivent interrompre leur activité lucrative parce que la garde de leurs enfants par des tiers n'est plus assurée (fermeture d'école, etc.).
  - Les personnes placées en quarantaine qui doivent interrompre leur activité lucrative.
  - Les indépendants qui subissent une perte de revenu en raison de l'arrêt de leur activité ordonné par le Conseil fédéral ou de l'interdiction des manifestations.
- A noter que la reprise d'activité quasi-générale à partir du 06.06.2020 réduit de beaucoup le cercle des indépendants pouvant bénéficier d'APG. Une prolongation du droit à l'allocation au-delà du 06.06.2020 peut s'envisager uniquement dans certains cas très précis (p. ex : absence d'un plan de protection) ; il convient de contacter les caisses de compensation AVS de cas en cas.
- Depuis le 17.03.2020 les indépendants non visés par une fermeture obligatoire mais qui subissaient une perte d'activité en lien avec le COVID-19 pouvaient bénéficier d'allocations APG sous conditions (revenus annuels AVS entre CHF 10'000.- et CHF 90'000.-). Cette possibilité a pris fin le 16.05.2020.

À noter que **l'assurance perte de gain maladie** peut entrer en matière également, mais uniquement si l'employé lui-même est malade et que l'employeur a conclu une telle assurance en faveur de ses employés.

## 4. **Conséquences du télétravail pour la main d'œuvre frontalière**

Le travail à domicile implique certaines particularités s'agissant de la main d'œuvre frontalière, dans les domaines fiscaux et des assurances sociales.

Sur le plan fiscal, la Suisse et la France ont conclu un accord provisoire le 13.05.2020 stipulant que pour les frontaliers exerçant leur activité en télétravail dans leur pays de domicile plutôt que dans le pays de l'emploi, les accords fiscaux conclus entre les deux pays continuent de s'appliquer comme précédemment, tant que les mesures sanitaires exceptionnelles sont en vigueur. Cet accord s'applique jusqu'au 31.05.2020 mais est reconductible tacitement de mois en mois. Il devrait donc être en vigueur au moins jusqu'au 30.06.2020.

Sur le plan des assurances sociales, la logique applicable est la même. En temps normal, un frontalière exécutant plus de 25% de son travail depuis son pays de domicile doit être affilié au régime de sécurité sociale de ce dernier. Ainsi, un employé frontalière résidant en France et travaillant deux jours par semaine à son domicile devrait être affilié au régime français et non pas

au régime suisse. Ceci étant, dans le cadre des mesures de lutte contre le coronavirus, cette règle ne s'applique plus. Ainsi, le travailleur frontalier résidant en France et qui travaille à domicile reste affilié au régime suisse.

Ces deux modus operandi sont des solutions temporaires et qui dépendent de l'évolution de la situation légale dans les différents pays. Ces accords seront donc revus au fur et à mesure de la levée des restrictions de déplacement et des recommandations de maintien à domicile. La plupart de ces restrictions et recommandations étant appelées à tomber dès le 15.06.2020 (deuxième étape de l'assouplissement des restrictions d'entrée aux frontières avec l'Allemagne, l'Autriche et la France), la situation légale pourrait changer rapidement. En date de rédaction de cette communication, il n'est cependant pas possible de savoir quand et sous quelles conditions cette évolution s'opérera.

## 5. Attestation multipack et Charte d'éthique

Pour pouvoir faire une offre dans le cadre d'un marché public, les entreprises doivent fournir différentes attestations en lien avec les assurances sociales, les conditions de travail et les obligations fiscales. Les entreprises membres des associations affiliées à la FMB ont la possibilité de se faire établir une attestation « multipack » (ou la Charte d'éthique) par les caisses de compensation des métiers du bâtiment, qui réunit tous ces documents en un seul. Ce document est au demeurant également très souvent demandé pour les marchés privés.

La situation de crise sanitaire a passablement chamboulé le travail des instances concernées par l'attestation « multipack » (caisses de compensation, SUVA, etc.) et obtenir les informations nécessaires à la délivrance de l'attestation s'est révélé passablement compliqué.

**En conséquence, ces instances ont exceptionnellement validé le principe d'établir l'attestation en fonction de la situation de l'entreprise au 20.03.2020. Ce régime d'exception durera jusqu'au 30.06.2020.** La procédure pour obtenir l'attestation reste inchangée et cette dernière s'obtient toujours auprès des caisses de compensation des métiers du bâtiment.

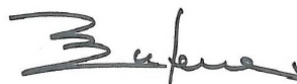
\*\*\* \*\*

Nous demeurons bien entendu à votre entière disposition pour tout complément, vous remercions de l'attention que vous porterez à ces lignes et vous adressons nos salutations les meilleures.

### Fédération genevoise des métiers du bâtiment - FMB



Pierre-Alain L'HÔTE  
Président



Nicolas RUFENER  
Secrétaire général