

## Indemnité en cas d'absence pour cause d'isolement ou de quarantaine

### Notions d'«isolement» et de «quarantaine»

Les personnes testées positives à une infection par le coronavirus doivent se placer en **isolement**. Les personnes qui ont eu un contact étroit avec une personne testée positive doivent se placer en **quarantaine**.

Ne sont pas tenues de se placer en **quarantaine**, selon l'OFSP, les personnes guéries, vaccinées ou disposant d'un test sérologique positif. Vous trouverez des informations détaillées [ici](#).

Important: actuellement, la plupart des cantons ont réduit la **quarantaine** de dix à sept jours. Simultanément à la réduction de la durée de la quarantaine, les cantons ont édicté en partie des dispositions plus restrictives concernant les exceptions possibles. Par conséquent, il est nécessaire de se renseigner aussi sur les prescriptions cantonales correspondantes.

### Comment l'absence suite à un isolement ou à une quarantaine doit-elle être indemnisée par l'employeur?

#### *Collaborateur en **isolement** (test COVID-19 positif) avec des symptômes de maladie*

- On se trouve en présence d'une maladie, qui doit être indemnisée conformément à l'art. 23 CCNT. Par conséquent, la maladie peut être annoncée à l'assurance indemnités journalières. Pendant le délai d'attente, l'employeur doit payer 88% (salaire soumis à l'AVS) du salaire brut, ensuite plus que 80%, qui sont alors pris en charge par l'assurance indemnités journalières (hormis la part pour la prévoyance professionnelle, aucune assurance sociale ne doit être déduite).

#### *Collaborateur en **isolement** (test COVID-19 positif) sans symptômes de maladie*

- Si l'établissement a annoncé la réduction de l'horaire de travail, les heures d'absence peuvent être décomptées par le biais de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (pour autant que la personne soit en droit de percevoir l'IRHT).
- Si l'établissement n'a pas annoncé la réduction de l'horaire de travail, il faudrait alors contacter l'assurance indemnités journalières. La pratique montre que les sociétés d'assurances prennent des décisions différentes les unes des autres dans de tels cas. Si l'assurance indemnités journalières refuse le paiement en raison de l'absence de symptômes, l'employeur doit alors s'acquitter du salaire. Par conséquent, il est recommandé de demander au travailleur un certificat médical en plus du résultat positif du test.

#### *Collaborateur en **quarantaine** ordonnée par les autorités ou un médecin / collaborateur dont l'enfant est en quarantaine*

- Si l'établissement a annoncé la réduction de l'horaire de travail, les heures d'absence peuvent être décomptées par le biais de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (pour autant que la personne soit en droit de percevoir l'IRHT).
- Si l'établissement n'a pas annoncé la réduction de l'horaire de travail, les heures d'absence doivent être annoncées à la caisse de compensation (GastroSocial). L'absence de sept jours au plus est indemnisée par le biais des APG. Vous trouverez de plus amples informations [ici](#) chez GastroSocial.
- Si le collaborateur doit rester plus de sept jours en quarantaine, contrairement à la recommandation de l'OFSP, l'employeur peut demander que le collaborateur se fasse tester le septième jour (test PCR gratuit) et qu'il se présente à nouveau au travail en cas de résultat négatif.

## Personnes occupant un poste assimilable à celui d'un employeur et indépendants

Ce qui vient d'être présenté s'applique par analogie aux personnes [occupant un poste assimilable à celui d'un employeur](#) et aux [indépendants](#) en isolement ou en quarantaine. Cependant, le droit à la réduction de l'horaire de travail tombe.

## Eventuelle fermeture d'établissement en raison du nombre important d'absences

Les établissements qui doivent fermer parce que des collaborateurs occupant des postes centraux sont en quarantaine et ne peuvent pas être remplacés par d'autres collaborateurs ont en principe droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail également pour les collaborateurs qui ne sont pas en quarantaine ou en isolement, pour autant que ceux-ci ne soient pas exclus de manière générale de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (voir [Notice](#) «Réduction de l'horaire de travail: l'essentiel en bref»).

Dans un arrêt récent ([ATF 8C 555/2021](#)), le Tribunal fédéral a confirmé la décision du Tribunal administratif, qui considérait le droit à la réduction de l'horaire de travail comme justifié bien que l'établissement ait fortement réduit ses heures d'ouverture, celui-ci ne pouvant pas travailler de manière économique avec les heures d'ouverture normales. (Initialement, le service cantonal compétent condamnait à tort les heures d'ouverture réduites au titre d'une violation de l'obligation de diminuer le dommage.) Si un service cantonal ne veut pas autoriser la réduction de l'horaire de travail dans un cas correspondant, il faudrait ainsi se référer à cet arrêt du Tribunal fédéral.

Extrait de l'ATF 8C\_555/2021, consid. 4.3 (traduction de l'arrêt rédigé en allemand)

*«En résumé, le Tribunal cantonal a considéré comme plausible que l'intimée n'aurait pas pu exploiter de manière économique son établissement de restauration pendant les heures de fermeture. La réduction des heures d'ouverture n'est pas non plus la cause de la sous-occupation des collaborateurs, mais la conséquence du recul de la demande et des restrictions d'exploitation faisant suite aux prescriptions d'hygiène, par conséquent de la pandémie de COVID-19. La restriction des heures d'ouverture a par conséquent été raisonnable du point de vue de la gestion et ne constituait pas une violation de l'obligation de diminuer le dommage. Il est aussi vraisemblable de manière prépondérante qu'il existe une relation de causalité adéquate entre la chute du nombre de clients et la pandémie de COVID-19, soit des mesures ordonnées par les autorités. Par conséquent, il existe une perte de travail devant être prise en considération au sens de l'art. 31 al. 1 let. b LACI.»*