



## FAQ « Pandémie et entreprises »

| Index alphabétique   | Numéros correspondants aux questions et réponses             |
|--|--|
| Absence au lieu de travail par peur de contamination         | <a href="#">1</a> , <a href="#">65</a>                       |
| Accords bilatéraux entre la Suisse et l'UE                   | <a href="#">88</a>   |
| Apprentis  | <a href="#">63</a>   |
| Assignation d'un poste vacant à une personne au chômage      | <a href="#">34</a> , <a href="#">35</a> , <a href="#">37</a> |
| Autre lieu de travail  | <a href="#">30</a>   |
| Baisse du chiffre d'affaires                                 | <a href="#">24</a>   |
| Cantine  | <a href="#">17</a>   |
| Congés non payés   | <a href="#">32</a>   |
| Durée de travail   | <a href="#">8</a>  |
| Emploi bénévole  | <a href="#">36</a>   |
| Entretiens de conseil à l'office régional de placement (ORP) | <a href="#">39</a>   |
| Fermeture des écoles privées                                 | <a href="#">58</a>   |
| Fermeture des écoles publiques                               | <a href="#">7</a> , <a href="#">68</a>                       |
| Fermeture de l'entreprise                                    | <a href="#">19</a> <a href="#">27</a> , <a href="#">62</a>   |
| Filiales à l'étranger  | <a href="#">9</a>  |
| Frontière  | <a href="#">80-82</a> , <a href="#">88-90</a>                |
| Garde d'enfants (malades)                                    | <a href="#">4</a> , <a href="#">64</a>                       |
| Garde d'enfants (non malades)                                | <a href="#">2</a> , <a href="#">7</a>                        |
| Garderies d'enfants privées, fermeture                       | <a href="#">18</a> , <a href="#">58</a>                      |
| Garderies d'enfants publiques, fermeture                     | <a href="#">68</a>   |
| Heures supplémentaires                                       | <a href="#">28</a> , <a href="#">31</a>                      |
| Indemnité de chômage   | <a href="#">41-50</a>  |
| Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)  | <a href="#">57-68</a>  |
| Indemnité en cas d'insolvabilité                             | <a href="#">69-79</a>  |
| Insolvabilité  | <a href="#">91</a>   |
| Insolvabilité de l'employeur                                 | <a href="#">69</a>   |
| Interdiction d'entrée  | <a href="#">89</a>   |
| Interdiction de prendre congé                                | <a href="#">25</a> , <a href="#">26</a>                      |
| Libre circulation des personnes                              | <a href="#">82</a>   |
| Licenciement   | <a href="#">43-49</a>  |
| Licenciement avec effet immédiat                             | <a href="#">43</a> , <a href="#">44</a>                      |
| Ligne d'urgence („Hotline“)                                  | <a href="#">84</a>   |
| Masques de protection  | <a href="#">21</a>   |
| Matériel de protection                                       | <a href="#">23</a>   |
| Mesures relatives au marché du travail                       | <a href="#">51-56</a>  |
| Obligations du travailleur                                   | <a href="#">29</a>   |
| Office régional de placement (ORP)                           | <a href="#">33</a>   |
| Offre restreinte des transports publics                      | <a href="#">6</a> , <a href="#">57</a> , <a href="#">67</a>  |



## FAQ « Pandémie et entreprises »

| Index alphabétique   | Numéros correspondants aux questions et réponses |
|--|--|
| Pénurie de matières premières et de marchandises                     | <a href="#">59</a> , <a href="#">60</a>          |
| Perte de clientèle   | <a href="#">66</a>                               |
| Plan de pandémie de l'entreprise                                     | <a href="#">11-15</a>                            |
| Procédure d'inscription au chômage                                   | <a href="#">40</a>                               |
| Quarantaine  | <a href="#">22</a>                               |
| Recherches d'emploi - personnes au chômage                           | <a href="#">38</a>                               |
| Refus de travail   | <a href="#">3</a>                                |
| Résiliation du contrat de travail                                    | <a href="#">42</a> , <a href="#">50</a>          |
| Séances d'information  | <a href="#">85</a>                               |
| Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)                               | <a href="#">83</a>                               |
| Sommation  | <a href="#">20</a>                               |
| Tâches d'assistance envers une personne malade faisant ménage commun | <a href="#">4</a> , <a href="#">64</a>           |
| Travailleurs temporaires   | <a href="#">63</a>                               |
| Union européenne   | <a href="#">87</a>                               |
| Vacances d'entreprise  | <a href="#">10</a>                               |
| Vaccination  | <a href="#">16</a>                               |
| Versement du salaire en cas de maladie                               | <a href="#">5</a>                                |

## FAQ « Pandémie et entreprises »

| Groupe intéressé | Thème   | Questions  | Réponse   |
|------------------|---|--|---|
| 1. Travailleurs  | 1. Absence au lieu de travail par peur de contamination                 | Je ne veux pas me rendre au travail et reste à la maison par crainte d'être infecté par le virus responsable de la pandémie. A quoi dois-je m'attendre?  | Tant qu'aucune instruction n'a été donnée par les autorités, il s'agit d'un refus de travail infondé. Vous n'avez aucun droit à ce que votre employeur continue de vous verser votre salaire. Si vous persistez dans votre refus de vous rendre à votre travail, votre employeur est en droit de vous licencier avec effet immédiat. Si le salarié ne se présente pas au travail, cela peut également être considéré comme un abandon de poste. Dans ces deux cas, votre employeur peut même avoir droit à une indemnisation (par exemple, un quart du salaire mensuel peut être retenu).   |
| 2. Travailleurs  | 2. Garde d'enfants (non malades)  | Puis-je garder mes enfants moi-même à la maison afin qu'ils ne soient pas contaminés à l'école? Qu'est-ce que cela signifie pour moi si je ne me rends pas au travail pour cette raison?   | Si aucune mesure n'a été décrétée par les autorités, il s'agit d'une absence injustifiée. Ainsi, en cas d'absence prolongée ou après un avertissement préalable, votre employeur est en droit de vous licencier avec effet immédiat. Il peut même éventuellement vous réclamer un dédommagement (Cette réponse ne concerne que le cas d'un enfant non malade. Pour le cas d'un enfant malade se référer à la question 4).   |
| 3. Travailleurs  | 3. Refus de travail   | Puis-je refuser le travail en invoquant le risque de contamination?  | Si votre refus est fondé (votre employeur ne respecte pas les prescriptions d'hygiène visant à protéger son personnel et ne prend pas les mesures de protection nécessaires), vous avez le droit de refuser de travailler. Votre employeur est par contre tenu de continuer à vous verser votre salaire.  |
| 4. Travailleurs  | 4. Tâches d'assistance envers une personne malade faisant ménage commun | Certaines personnes faisant ménage commun avec moi sont atteintes de la grippe. Le médecin leur a prescrit un repos complet pendant deux semaines. Comme elles sont très affaiblies, je devrais rester à la maison pour m'occuper d'elles. Dois-je néanmoins me rendre à mon travail? Est-ce que je toucherai mon salaire si je ne m'y rend pas? | L'employeur est tenu de donner congé à un parent, sur présentation d'un certificat médical, pendant le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade jusqu'à concurrence de trois jours par cas de maladie. Suivant les circonstances, un employé peut également être libéré de l'obligation de travailler pendant une période plus longue si des raisons médicales le justifient. Cette dispense de travailler est assimilée à un empêchement du travailleur de travailler sans faute de sa part, au sens de l'art. 324a CO. En cas de maladie, le salaire est ainsi dû pour un temps limité. Les parents sont tenus d'éviter des absences prolongées en s'organisant différemment. |



| Groupe intéressé | Thème                                      | Questions   | Réponse  |
|------------------|--|---|--|
| 5. Travailleurs  | 5. Versement du salaire en cas de maladie  | Je suis infecté par le virus de la pandémie et ne peux plus travailler. Est-ce que je reçois encore mon salaire?  | Oui, en règle générale, votre employeur doit continuer à vous verser votre salaire. A défaut d'une assurance indemnités journalières, il continuera à vous payer votre salaire selon l'art. 324a/b CO et l'échelle prévue (échelle dite bernoise, bâloise ou zurichoise).  |
| 6. Travailleurs  | 6. Offre restreinte des transports publics | En raison de perturbations dans les transports publics, je ne peux plus arriver à mon travail de manière ponctuelle et fiable; parfois, je n'y parviens même pas du tout. Dois-je malgré tout me rendre à mon travail? Est-ce que je continuerai à toucher mon salaire?         | Vous êtes excusés si vous arrivez en retard à votre travail ou si vous ne pouvez pas vous rendre à votre travail. Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu de continuer à vous verser votre salaire. Si votre travail peut être exécuté à la maison, vous avez droit au salaire.  |
| 7. Travailleurs  | 7. Fermeture des écoles, garde d'enfants   | Le canton a fermé les écoles et les jardins d'enfants. Mes enfants sont donc seuls à la maison et je ne peux pas compter sur l'aide de parents ou de voisins. Est-ce que je dois malgré tout me rendre au travail? Est-ce que mon salaire me sera versé si je ne m'y rends pas? | Selon la loi, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour l'accomplissement d'une obligation légale (obligation d'entretien des père et mère selon l'art. 276 CC) l'employeur doit lui verser le salaire pour un temps limité en vertu de l'art. 324a CO. Les parents sont tenus d'éviter des absences prolongées en s'organisant différemment. |



| Groupe intéressé | Thème                    | Questions  | Réponse  |
|------------------|--------------------------|--|--|
| 8. Entreprise    | 8. Temps de travail      | Qu'entend-on par respecter la durée maximale de la semaine de travail au sens de la loi sur le travail (LTr)?  | <p>Si une entreprise doit appliquer les dispositions prévues par la LTr concernant la durée de travail, elle doit respecter la durée maximale de la semaine de travail prévue dans cette loi. Pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail, cette durée est fixée à 45 heures. Pour les autres travailleurs, elle est de 50 heures (art. 9 LTr). S'agissant des entreprises soumises à la semaine de travail de 45 heures, cette durée peut être temporairement prolongée, par exemple pour remplacer des collaborateurs absents, de deux (quatre) heures au plus, à la condition que la durée maximale de 45 heures ne soit pas dépassée sur une période de huit (quatre) semaines et que la semaine de cinq jours soit respectée en moyenne sur une année civile.</p> <p>L'employeur peut en outre ordonner du travail supplémentaire. (art. 12 LTr). Est considéré comme travail supplémentaire le travail effectué au-delà de la durée maximale de la semaine de travail. Le travail supplémentaire peut être effectué entre 6 heures et 23 heures du lundi au samedi. Important est que la durée journalière de travail soit comprise dans un espace de 14 heures, pauses et heures de travail supplémentaire incluses (art. 10, al. 3, LTr). En outre, le travail supplémentaire est limité à 170 heures dans le cas de la semaine de travail de 45 heures et à 140 heures pour la semaine de 50 heures. . En règle générale, le travail supplémentaire doit être compensé dans un délai de 14 semaines. Les travailleurs ayant des responsabilités familiales ne peuvent être affectés à un travail supplémentaire sans leur consentement (art. 36, al. 2 LTr).</p> |
| 9. Entreprise    | 9. Filiales à l'étranger | Nous sommes une filiale d'une entreprise internationale. Devons-nous établir un plan de pandémie selon les prescriptions suisses ou selon celles du siège de la maison mère? | Il est recommandé aux entreprises d'établir un plan de pandémie en leur propre nom et de l'appliquer sous leur propre responsabilité. Elles disposent à cet effet d'une large marge de manœuvre qui leur permet de trouver un plan approprié.  |



| Groupe intéressé | Thème   | Questions   | Réponse  |
|------------------|---|---|--|
| 10. Entreprise   | 10. Vacances d'entreprise                         | Une entreprise peut-elle planifier des vacances d'entreprise afin de faire face aux absences de ses collaborateurs? | En principe non, même si la loi prévoit que c'est l'employeur qui fixe les dates des vacances de l'entreprise. Cependant, les désirs du travailleur doivent être pris en considération et la détermination par l'employeur de la date des vacances doit intervenir suffisamment tôt pour que le travailleur puisse prendre les dispositions nécessaires à leur organisation. La pratique admet en principe un délai de trois mois.   |
| 11. Entreprise   | 11. Plan de pandémie de l'entreprise              | Quel est le meilleur moment pour établir un plan de pandémie?   | Compte tenu de la situation actuelle, il incombe aux entreprises d'établir immédiatement un plan de pandémie.  |
| 12. Entreprise   | 12. Plan de pandémie de l'entreprise              | Faut-il établir le plan de pandémie maintenant?   | Compte tenu de la situation actuelle, il incombe aux entreprises d'établir immédiatement un plan de pandémie.  |
| 13. Entreprise   | 13. Plan de pandémie de l'entreprise, base légale | En fonction de quelle base légale dois-je établir un plan de pandémie?  | L'OFSP recommande aux entreprises d'établir un plan de pandémie. Des précisions se trouvent dans le plan suisse de pandémie Influenza 2018, partie III, chapitre 8:<br>Les obligations légales et la répartition des compétences entre la Confédération, les cantons et les entreprises sont réglées dans les bases légales suivantes:<br>-Loi sur les épidémies (Loi fédérale sur la lutte contre les maladies transmissibles de l'homme, LEp; RS 818.101);<br>-Ordonnance sur la pandémie d'influenza (Ordonnance sur les mesures de lutte contre une pandémie d'influenza ; RS18.101.23);<br>-Loi sur le travail (loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, LTr; RS 22.11);<br>-Ordonnance sur la protection de la santé, (OLT 3; RS 822.113);<br>-Ordonnance sur la protection des travailleurs contre les risques liés aux microorganismes (OPTM; RS 833.321);<br>-Les récents plans de pandémie établis par l'OFSP et les cantons. |
| 14. Entreprise   | 14. Plan de pandémie de l'entreprise              | Nous sommes une ONG/organisation à but non lucratif. Devons-nous aussi établir un plan de pandémie?                 | Oui, les obligations de l'employeur fixées par le droit du travail et les considérations d'ordre organisationnel destinées aux entreprises sont applicables qu'il s'agisse d'une organisation à but non lucratif ou de tout autre type d'entreprise.   |



| Groupe intéressé | Thème   | Questions   | Réponse   |
|------------------|---|---|---|
| 15. Entreprise   | 15. Plan de pandémie de l'entreprise                | Nous voulons établir un plan de pandémie, mais nous n'en avons ni les compétences ni les capacités. Quels experts et conseillers la Confédération nous recommande-t-elle? | Adressez-vous à votre association professionnelle ou à l'union cantonale des arts et métiers. Ils vous conseilleront.   |
| 16. Entreprise   | 16. Vaccination                                     | Une entreprise peut-elle contraindre ses employés à se faire vacciner contre la grippe?   | Non, la vaccination n'est pas obligatoire en Suisse. Même en cas de pandémie, un employé ne pourrait dès lors être contraint de respecter un ordre de vaccination venant de l'employeur.  |
| 17. Entreprise   | 17. Cantine   | Notre entreprise dispose d'une cantine. Le canton peut-il ordonner sa fermeture en cas de pandémie?   | Dans son plan suisse de pandémie Influenza, l'OFSP ne recommande pas de fermer les cantines.  |
| 18. Entreprise   | 18. Garderies d'enfants                             | Notre entreprise dispose d'un jardin d'enfants ou d'une garderie. Le canton peut-il en ordonner la fermeture en cas de pandémie?  | Si les jardins d'enfants publics sont fermés pour des raisons épidémiologiques, il est contre-productif de laisser les offres similaires privées ouvertes.  |
| 19. Entreprise   | 19. Versement du salaire, fermeture de l'entreprise | Quelles sont les conséquences pour le versement du salaire lorsque l'entreprise doit être fermée sur ordre d'une autorité ?   | L'entreprise assumant les risques inhérents à l'exploitation et à l'économie, l'employé a le droit de recevoir son salaire même si cela représente une lourde charge pour l'employeur. En raison de l'obligation de fidélité, l'employé peut cependant, suivant les circonstances, être tenu de rattraper les heures de travail « manquées ».   |
| 20. Entreprise   | 20. Sommation                                       | Est-il possible d'engager une procédure de sommation et de poursuite contre un client en cas de pandémie?   | Tant que le Conseil fédéral ne décrète pas une suspension des poursuites, les dispositions usuelles du CO sont applicables. Le créancier peut ainsi mettre en demeure le débiteur par interpellation ou engager une procédure de faillite contre lui. Il conviendrait cependant de vérifier au cas par cas si le débiteur obtient le droit de refuser de verser la prestation si l'exécution en temps opportun des prestations dues, fixées dans le contrat n'est pas réputée convenable. |



| Groupe intéressé | Thème                            | Questions  | Réponse   |
|------------------|----------------------------------|--|---|
| 21. Entreprise   | 21. Masques de protection        | L'entreprise doit-elle acheter des masques de protection pour ses employés, les membres de leur famille, les personnes faisant partie de leur ménage ou peut-elle obliger ses employés à le faire? | En tant qu'employeur, l'entreprise est tenue de protéger ses employés de manière appropriée pendant le travail (OLT 3). Comme le risque de contagion n'est pas partout le même en cas de pandémie, le port d'un masque de protection (masque chirurgical de type II ou IIR) n'est pas recommandé de manière générale par l'OFSP. Mais le port d'un masque d'hygiène doit être considéré comme judicieux là où un risque de propagation du virus ne peut être évité (par ex. dans les rassemblements de foule ou le contact avec les clients, etc.). Il sera possible de définir les situations précises dans lesquelles un masque d'hygiène doit être porté seulement une que fois le virus et ses particularités spécifiques de transmission seront connus. L'OFSP informera à temps sur les situations dans lesquelles le port d'un masque est judicieux. Il conviendra alors de respecter les recommandations officielles. |
| 22. Entreprise   | 22. Quarantaine                  | Mon entreprise peut-elle être mise en quarantaine si l'un ou plusieurs de mes employés sont atteints d'influenza?  | Le médecin cantonal évaluera la situation et prendra les mesures adéquates, qui peuvent également englober des mesures de police sanitaire comme la mise en quarantaine, la fermeture de l'entreprise, etc.   |
| 23. Entreprise   | 23. Matériel de protection       | Où puis-je acheter du matériel de protection?  | Aussi bien les commerces spécialisés que les grands commerces de détail disposent maintenant d'un choix de matériel de protection.  |
| 24. Entreprise   | 24. Baisse du chiffre d'affaires | Qui indemnise l'entreprise en cas de baisse du chiffre d'affaires ou de perte de revenu pendant la pandémie?   | En principe, c'est à l'entreprise d'assumer elle-même le risque inhérent à l'exploitation.  |





| Groupe intéressé              | Thème                             | Questions   | Réponse  |
|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| 25. Entreprise                | 25. Interdiction de prendre congé | L'entreprise peut-elle interdire subitement les congés en cas de pandémie?  | En principe, c'est à l'employeur de fixer les dates des vacances de l'entreprise. Il doit cependant entendre ses employés et tenir compte de leurs souhaits. L'un des droits des travailleurs est précisément d'être informé suffisamment tôt de la date de ses vacances.<br>Le report de vacances déjà fixées ne peut être justifié que par des raisons graves. Toutefois, les besoins urgents et imprévus de l'entreprise peuvent conduire à devoir accepter un report des vacances. Dans ce cas, le changement doit être communiqué au travailleur dans les plus brefs délais |
| 26. Entreprise                | 26. Interdiction de prendre congé | En cas d'interdiction de prendre congé, l'entreprise doit-elle prendre à sa charge les indemnités dues pour annulation de vacances réservées?                               | Oui. Il faut s'attendre à devoir changer la date de ses vacances par nécessité professionnelle urgente et imprévue. L'employeur doit indemniser le dommage causé à l'employé.  |
| 27. Entreprise/ Travailleurs  | 27. Fermeture de l'entreprise     | L'employeur décide lui-même de fermer tout ou partie de son entreprise (par ex. par crainte de la pandémie). Quelles sont les obligations de l'employeur et du travailleur? | Dans ce cas, l'employeur est tenu de continuer à verser le salaire aux travailleurs concernés. De leur côté, les travailleurs ne sont pas tenus de rattraper ces heures ultérieurement (sauf en cas de fermeture très courte).. Le travailleur doit imputer sur son salaire ce qu'il a épargné du fait de l'empêchement de travailler ou ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail, ou le gain auquel il a intentionnellement renoncé.<br>(A ce propos, il convient également de se référer à la réponse à la question 10).   |
| 28. Entreprise / Travailleurs | 28. Heures supplémentaires        | Mon employeur peut-il m'obliger à faire des heures supplémentaires en cas de pandémie?  | En vertu de l'art. 321c, al. 1, CO, l'employé peut être tenu d'exécuter des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat si les circonstances le justifient. Si la pandémie entraîne une perte considérable de main d'œuvre, le fait que les travailleurs effectuent des heures supplémentaires est justifié. Il convient toutefois de prendre en considération les obligations familiales des travailleurs concernés.   |
| 29. Entreprise/ Travailleurs  | 29. Obligations du travailleur    | Que dois-je en principe observer si une pandémie se déclare ?   | L'employeur et le travailleur ont l'un envers l'autre un certain nombre d'obligations, notamment le devoir d'information, de fidélité et de sollicitude afin d'assurer la pérennité de l'entreprise (par ex. information sur les maladies qui se sont déclarées, sur l'absence au lieu de travail).<br>Votre employeur est tenu de vous protéger à votre poste de travail.<br>De votre côté, vous êtes tenu de suivre les instructions et les nouvelles réglementations et de vous conformer à   |



| Groupe intéressé                              | Thème                                    | Questions   | Réponse  |
|---|--|---|--|
|   |  |   | la nouvelle organisation du travail.   |
| 30. Entreprise/ Travail- leurs                | 30. Autre lieu de travail                | S'il n'y a plus de commandes ou suffi- samment de matières premières, etc. et qu'il n'y a par conséquent plus assez de travail pour tous les travailleurs au lieu où se trouve l'entreprise, l'em- ployeur peut-il occuper ses travailleurs à un autre endroit?   | En principe, le lieu de travail qui figure sur le contrat de travail ne peut pas être transféré en se fondant uniquement sur la décision de l'em- ployeur. Cependant les besoins urgents de l'entreprise peuvent exiger que le travailleur soit provisoirement affecté à un autre endroit.. Il con- vient par ailleurs de prendre en compte la personnalité du travailleur. Si le travailleur offre ses services, l'employeur est tenu de continuer à verser son salaire.  |
| 31. Employeurs                                | 31. Heures supplémentaires, compensation | Notre entreprise applique un modèle d'horaire annuel et laisse une grande li- berté à ses employés dans l'organisa- tion de leur travail. En cas de pandé- mie, peut-elle ordonner à ses employés de compenser les heures supplémén- taires? De quels moyens les em- ployeurs disposent-ils si les travailleurs refusent? | Non, un employeur ne peut en principe pas contraindre un travailleur à compenser des heures supplémentaires par du temps libre. La com- pensation des heures supplémentaires par du temps libre requiert l'ac- cord de l'employeur et du travailleur. Tous deux doivent s'entendre sur le principe de la compensation, sur le moment où elle a lieu et sur sa durée. L'employeur doit apporter la preuve de l'accord du travailleur. Néanmoins, il y a dérogation à ce principe si l'employeur et le travailleur ont convenu par contrat que l'employeur peut décider seul de la com- pensation. |
| 32. Employeurs                                | 32. Congés non payés                     | Notre entreprise applique un modèle d'horaire annuel et laisse une grande li- berté à ses employés dans l'organisa- tion de leur travail. En cas de pandémie, peut-elle ordonner à ses employés de prendre un congé non payé? De quels moyens les em- ployeurs disposent-ils si les travailleurs refusent?                | Non, il n'est pas admis de contraindre le travailleur à prendre un congé non payé. L'employeur qui n'a pas ou pas suffisamment de travail à fournir au travailleur est en demeure et est tenu de continuer à verser le salaire au travailleur. Le travailleur doit imputer sur son salaire ce qu'il a épargné du fait de l'empêchement de travailler ou ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail, ou le gain auquel il a intentionnellement renoncé.   |
| 33. Indemnité de chô- mage – personne assurée | 33. Office régional de placement (ORP)   | Une personne qui n'est pas au chô- mage mais qui cherche un autre emploi peut-elle s'adresser à un ORP?   | Oui.   |



| Groupe intéressé                            | Thème  | Questions  | Réponse   |
|---|--|--|---|
| 34. Indemnité de chômage – personne assurée | 34. Assignment d'un poste vacant à une personne au chômage       | Peut-on assigner un emploi à une personne au chômage pendant la pandémie?  | Oui, si l'emploi est convenable et que l'employeur a pris les mesures imposées en matière de protection des travailleurs.   |
| 35. Indemnité de chômage – personne assurée | 35. Assignment d'un poste vacant à une personne au chômage       | Peut-on assigner un emploi à une personne au chômage pendant la pandémie si un risque de contamination ne peut être exclu?                     | Oui, s'il s'agit d'une profession comportant un tel risque [personnel soignant, ...].   |
| 36. Indemnité de chômage – personne assurée | 36. Emploi bénévole  | Une personne au chômage peut-elle prendre un emploi bénévole?  | Oui, s'il s'agit d'une activité au service d'une œuvre d'entraide ou d'une institution de bienfaisance. Elle ne devra toutefois pas durer plus de trois semaines. |
| 37. Indemnité de chômage – personne assurée | 37. Assignment d'un poste vacant à une personne au chômage       | Une personne au chômage qui n'a pas donné suite à l'assignation d'un emploi convenable peut-elle être sanctionnée?                             | Oui.  |
| 38. Indemnité de chômage – personne assurée | 38. Recherches d'emploi personnes au chômage                     | Les personnes au chômage doivent-elles effectuer des recherches d'emploi pendant la pandémie?  | Oui.  |
| 39. Indemnité de chômage – personne assurée | 39. Entretiens de conseil à l'office régional de placement (ORP) | Une personne au chômage qui ne se présente pas à un entretien avec son conseiller ORP par crainte d'être contaminé peut-elle être sanctionnée? | Oui, elle doit se présenter aux rendez-vous fixés par l'ORP tant que cette obligation n'est pas levée par décision de l'autorité.                                 |
| 40. Indemnité de chômage – personne assurée | 40. Procédure d'inscription au chômage                           | La personne au chômage doit-elle encore se présenter personnellement à la commune de son domicile ou à l'ORP si elle tombe au chômage?         | Oui, mais au lieu de se présenter personnellement, elle peut s'annoncer par téléphone.  |



| Groupe intéressé | Thème   | Questions   | Réponse  |
|------------------|---|---|--|
| 41. Travailleurs | 41. Indemnité de chômage                                      | Un travailleur a donné son congé parce que son employeur ne lui versait plus son salaire au motif qu'il ne se rendait pas à son travail. Cet assuré peut-il toucher l'indemnité de chômage? Doit-il s'attendre à être sanctionné? | Oui, il peut toucher l'indemnité de chômage dans la mesure où il est à nouveau disposé et à même d'occuper un emploi.<br>Si l'assuré a accompli un devoir de famille selon le droit civil, l'employeur devrait continuer à lui verser son salaire. Il s'agit d'un "comportement erroné" de l'employeur, c'est la raison pour laquelle l'assuré ne doit pas s'attendre à être sanctionné. |
| 42. Travailleurs | 42. Indemnité de chômage, résiliation du contrat de travail   | L'assuré a donné son congé par crainte d'être contaminé. Peut-il toucher l'indemnité de chômage? Doit-il s'attendre à être sanctionné?  | Oui, il peut faire valoir son droit à l'indemnité de chômage dans la mesure où il est à nouveau disposé et à même d'occuper un emploi. Oui, il sera sanctionné si le risque n'était pas avéré.   |
| 43. Travailleurs | 43. Indemnité de chômage, licenciement avec effet immédiat    | L'employeur a fermé son entreprise et licencié son personnel avec effet immédiat. Ses employés peuvent-ils percevoir l'indemnité de chômage?  | Oui, dans la mesure où ils remplissent les conditions y donnant droit.   |
| 44. Travailleurs | 44. Indemnité de chômage, licenciement avec effet immédiat    | L'employeur a licencié un travailleur avec effet immédiat pour des raisons financières. Ce travailleur peut-il bénéficier de l'indemnité de chômage?  | Oui, dans la mesure où il remplit les conditions y donnant droit.  |
| 45. Travailleurs | 45. Indemnité de chômage, période d'interdiction de licencier | L'employeur a licencié un employé pendant une période d'interdiction de licencier. Cet employé peut-il toucher l'indemnité de chômage?  | Oui, dans la mesure où il remplit les conditions y donnant droit.  |
| 46. Travailleurs | 46. Indemnité de chômage, licenciement, sanction              | L'employeur a licencié un employé qui était resté à la maison pour soigner un enfant/conjoint/partenaire enregistré malade. Cet assuré peut-il toucher l'indemnité de chômage? Doit-il s'attendre à être sanctionné?              | Oui, l'assuré peut toucher l'indemnité de chômage s'il est à nouveau disposé et à même d'occuper un emploi.<br><br>En principe non, si les soins ne pouvaient pas être donnés par une tierce personne.   |



| Groupe intéressé | Thème   | Questions   | Réponse  |
|------------------|---|---|--|
| 47. Travailleurs | 47. Indemnité de chômage, licenciement, sanction                      | L'employeur a licencié un employé qui était resté à la maison pour soigner son concubin malade. Cet assuré peut-il toucher l'indemnité de chômage? Doit-il s'attendre à être sanctionné?                          | Oui, l'assuré peut toucher l'indemnité de chômage s'il est à nouveau disposé et en mesure d'occuper un emploi.<br><br>Oui, pour chômage fautif [pas d'obligation de soin prévue par le code civil entre concubins].  |
| 48. Travailleurs | 48. Indemnité de chômage, licenciement, sanction                      | L'employeur a licencié un employé qui est resté à la maison parce que l'école de l'enfant dont il a la garde a été fermée. L'assuré peut-il toucher l'indemnité de chômage? Doit-il s'attendre à être sanctionné? | Oui, l'assuré peut toucher l'indemnité de chômage s'il est à nouveau disposé et en mesure d'occuper un emploi.<br><br>En principe l'assuré ne doit pas s'attendre à être sanctionné si la garde de l'enfant ne pouvait pas être confiée à une tierce personne. |
| 49. Travailleurs | 49. Indemnité de chômage, licenciement, sanction                      | L'employeur a licencié un employé qui est resté à la maison par crainte d'être contaminé. Cet employé peut-il toucher l'indemnité de chômage. Doit-il s'attendre à être sanctionné?                               | Oui, il peut toucher l'indemnité de chômage s'il est à nouveau disposé et à même d'occuper un emploi.<br><br>Oui, il doit s'attendre à être sanctionné en cas de crainte infondée.   |
| 50. Travailleurs | 50. Indemnité de chômage, résiliation du contrat de travail, sanction | Le travailleur a donné son congé parce qu'il n'avait pas de garantie de toucher son salaire. Peut-il toucher l'indemnité de chômage? Doit-il s'attendre à être sanctionné?  | Oui, le travailleur peut toucher l'indemnité de chômage dans la mesure où il remplit les conditions donnant droit à l'indemnité.<br>Il ne sera, en principe, pas sanctionné.   |
| 51. Assurés AC   | 51. Mesures relatives au marché du travail, sanction                  | Est-ce qu'un assuré peut être sanctionné s'il refuse de suivre une mesure de formation ou d'emploi?   | Oui, car les cantons prennent toutes les mesures nécessaires afin d'éviter les risques de contamination lors d'une participation à des mesures relatives au marché du travail (MMT). Un refus ne peut donc pas être justifié sur la base d'une pandémie.       |
| 52. Assurés AC   | 52. Mesures relatives au marché du travail, sanction                  | Est-ce qu'un assuré peut être sanctionné s'il ne se rend pas à un cours parce qu'il a peur de la pandémie, alors qu'il y participait déjà avant la pandémie?  | Oui, car les cantons prennent toutes les mesures nécessaires afin d'éviter les risques de contamination lors d'une participation à des mesures relatives au marché du travail (MMT). Un refus ne peut donc pas être justifié sur la base d'une pandémie.       |



| Groupe intéressé | Thème  | Questions   | Réponse   |
|------------------|--|---|---|
| 53. Cantons      | 53. Mesures relatives au marché du travail   | Un canton peut-il mettre en place un programme d'emploi temporaire (PET) en lien avec la pandémie?  | Oui, si le canton le souhaite, il peut créer des structures pour soutenir les autorités. Mais pour y participer, les chômeurs doivent être entièrement volontaires. Le financement se fait selon les normes usuelles.       |
| 54. Cantons      | 54. Mesures relatives au marché du travail   | Est-ce qu'un canton peut renoncer à l'envoi de rapports et budgets?   | Oui   |
| 55. Organismes   | 55. Mesures relatives au marché du travail   | Est-ce que les frais de projet sont payés à l'organisateur quand bien même aucun assuré n'est assigné à la mesure en raison de la pandémie?   | Oui, le fonds de l'assurance-chômage prend en charge les frais de projet durant la phase de pandémie.   |
| 56. Organismes   | 56. Mesures relatives au marché du travail   | Est-ce que les frais de projet sont payés à l'organisateur quand bien même la structure d'accompagnement ne peut plus être assurée, c'est-à-dire la mesure doit prendre fin temporairement en raison de la pandémie?  | Oui, le fonds de l'assurance-chômage prend en charge les frais de projet durant la phase de pandémie.   |
| 57. Employeurs   | 57. Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT), utilisation restreinte des transports publics | Les travailleurs ne peuvent respecter leur horaire de travail parce que des restrictions rendent l'accès à leur lieu de travail plus difficile. L'employeur peut-il demander la RHT pour ces travailleurs?  | Oui, parce que des restrictions de transport sont des motifs indépendants de la volonté de l'employeur.   |
| 58. Employeurs   | 58. Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, écoles / garderies d'enfants privées                | Des employés de garderies d'enfants privées ou d'écoles privées ne peuvent travailler parce que ces établissements ont été fermés sur ordre des autorités. Ces institutions peuvent-elles demander l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail? | Oui, car il s'agit d'institutions privées qui sont touchées par une mesure décrétée par les autorités. Les motifs qui ont poussé les autorités à prendre une telle décision sont indépendants de la volonté de l'employeur. |



| Groupe intéressé | Thème   | Questions   | Réponse  |
|------------------|---|---|--|
| 59. Employeurs   | 59. Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, pénurie de matière première et de marchandises | Les travailleurs ne peuvent accomplir leur travail parce qu'une interdiction d'importer ou d'exporter des matières premières et des marchandises prive l'entreprise des ressources nécessaires. L'employeur peut-il demander l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour ses travailleurs? | Oui, car la perte de travail est due à une mesure prise par les autorités.                                   |
| 60. Employeurs   | 60. Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, pénurie de matière première et de marchandises | Les travailleurs ne peuvent accomplir leur travail parce que les matières premières et les marchandises nécessaires à l'entreprise font défaut en raison de difficultés de livraison. L'employeur peut-il demander l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour ses travailleurs?           | Oui, les difficultés de livraison sont dues à des circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur.  |
| 61. Employeurs   | 61. Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, fermeture de l'entreprise                      | Les travailleurs ne peuvent accomplir leur travail parce que l'entreprise est frappée d'une interdiction d'exploitation. L'entreprise n'étant pas responsable de sa fermeture l'employeur peut-il demander l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour ses travailleurs?                   | Oui, car la perte de travail est due à des mesures ordonnées par les autorités.                              |
| 62. Employeurs   | 62. Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, fermeture de l'entreprise                      | L'exploitation ne peut plus se poursuivre en raison de l'arrivée de la pandémie (concours de plusieurs circonstances, par ex. quarantaine, livraisons qui ne se font plus, perte de clientèle ...). L'employeur ferme temporairement l'entreprise. Peut-il demander la RHT?                                 | Oui, sauf pour les personnes absentes pour des raisons personnelles (maladie, obligations familiales, peur). |



| Groupe intéressé | Thème   | Questions   | Réponse   |
|------------------|---|---|---|
| 63. Employeurs   | 63. Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, apprentis, travailleurs temporaires                  | L'employeur doit demander l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Peut-il le faire également pour les travailleurs ayant un contrat de durée déterminée, un contrat d'apprenti ou qui sont envoyés par une organisation de travail temporaire?<br>Qu'en est-il des travailleurs sur appel? | Non, les travailleurs ayant un contrat de durée déterminée, les titulaires d'un contrat d'apprentissage et les travailleurs temporaires n'ont pas droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Les travailleurs sur appel n'ont pas droit non plus à l'indemnité si le temps de travail varie de plus de 20 % en moyenne. |
| 64. Employeurs   | 64. Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, garde d'enfants                                      | L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail peut-elle être demandée pour les travailleurs contraints de rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants?   | Non, car la perte de travail est dû à une circonstance personnelle du travailleur. C'est le travailleur lui-même qui doit assumer son empêchement de travailler.  |
| 65. Employeurs   | 65. Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, absence au lieu de travail par peur de contamination | L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail peut-elle être demandée pour des collaborateurs qui restent à la maison par peur d'être contaminés?   | Non, car la perte de travail est dû à une circonstance personnelle du travailleur. C'est le travailleur lui-même qui doit assumer son empêchement de travailler.  |
| 66. Employeurs   | 66. Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, perte de clientèle                                   | Les travailleurs ne peuvent accomplir leur travail parce que la clientèle fait défaut suite à une interdiction de se rassembler [cinémas, restaurants, secteur du tourisme, offres de loisirs, etc...]. L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail peut-elle être demandée?                    | Oui, car la perte de travail est consécutive à une mesure décrétée par les autorités.   |



| Groupe intéressé              | Thème  | Questions   | Réponse   |
|-------------------------------|--|---|---|
| 67. Employeurs                | 67. Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, offre restreinte des transports publics | Les travailleurs ne peuvent se rendre sur leur lieu de travail parce que les entreprises de transport ont interrompu leur activité sur ordre des autorités. L'employeur peut-il demander l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour ses travailleurs? | Oui, car la perte de travail est consécutive à une mesure décrétée par les autorités.   |
| 68. Employeurs publics        | 68. Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, garderies d'enfants / écoles publiques  | Les employés des jardins d'enfants publics et des écoles publiques ne peuvent travailler parce que leur établissement a été fermé sur ordre des autorités. Ces établissements peuvent-ils prétendre à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail?          | Non, comme il s'agit d'institutions publiques, ces établissements n'assument aucun risque de fermeture définitive.  |
| 69. 69. Employeurs / employés | 69. Indemnité en cas d'insolvabilité, insolvabilité de l'employeur                                 | Existe-t-il une assurance qui couvre les pertes de salaires résultant de l'insolvabilité de l'employeur?  | Oui, il y a l'indemnité en cas d'insolvabilité dans le cadre de l'assurance-chômage.  |
| 70. Employeurs / employés     | 70. Indemnité en cas d'insolvabilité   | Qui y a droit?  | Les travailleurs des entreprises insolubles dont le lieu de travail ou le lieu de faillite est en Suisse (certaines catégories de personnes n'y ont pas droit). |
| 71. Employeurs / employés     | 71. Indemnité en cas d'insolvabilité   | Qu'est-ce qui est assuré?   | Les pertes de salaire subies pour un travail fourni sont assurées lorsque l'employeur est insolvable.   |
| 72. Employeurs / employés     | 72. Indemnité en cas d'insolvabilité   | Quel laps de temps est assuré?  | L'indemnité en cas d'insolvabilité couvre en principe les quatre derniers mois du rapport de travail qui précède l'événement.                                   |



| Groupe intéressé          | Thème                                | Questions   | Réponse   |
|---------------------------|--------------------------------------|---|---|
| 73. Employeurs / employés | 73. Indemnité en cas d'insolvabilité | Quelles conditions doivent être réalisées pour que l'indemnité en cas d'insolvabilité puisse être payée?  | Ouverture de la faillite ou<br>Demande de saisie <i>ou</i><br>Décision de non-ouverture de la faillite parce qu'aucun créancier n'a accepté d'effectuer une avance selon l'art. 169 LP ou<br>Approbation du sursis concordataire ou<br>Ajournement de la faillite par le juge.  |
| 74. Employeurs / employés | 74. Indemnité en cas d'insolvabilité | Un délai doit-il être observé? Où la demande d'indemnité en cas d'insolvabilité doit-elle être déposée ?  | Oui. Dans un des cas spécifiques mentionnés ci-dessus, le droit à l'indemnité doit être exercé dans les 60 jours auprès de la caisse publique de chômage du canton dans lequel l'entreprise a son siège.  |
| 75. Employeurs / employés | 75. Indemnité en cas d'insolvabilité | Une suspension des poursuites au sens de l'art. 62 LP a été déclarée par les autorités. Quel est l'impact de cette décision sur l'indemnité en cas d'insolvabilité? | Tant que dure la suspension des poursuites, l'office des poursuites ne peut rien entreprendre. Les délais doivent cependant continuer d'être respectés pendant la suspension des poursuites. L'office des poursuites inscrit la demande de saisie dans l'agenda. La procédure se poursuivra dès que la suspension aura été levée.   |
| 76. Employeurs / employés | 76. Indemnité en cas d'insolvabilité | Une suspension des poursuites au sens de l'art. 62 LP a été déclarée par les autorités. Mon employeur ne m'a pas versé mon salaire. Que puis-je faire?              | Vous pouvez sommer par écrit (lettre ou courriel) votre employeur de vous verser dans les dix jours les salaires dus. Si, dans le délai imparti, vous ne recevez aucune garantie contraignante que le salaire vous sera versé, vous pouvez arrêter de travailler avec effet immédiat. Pour ne pas manquer aucun délai, déposez une demande de poursuite auprès de l'office des poursuites même si une suspension des poursuites en vertu de l'art. 62 LP a été ordonnée par les autorités. Déposez une demande d'indemnité de chômage pour la perte de gain engendrée par le chômage. En cas d'arriérés de salaire massifs (au moins 2 mois de salaire), vous pouvez mettre fin à votre emploi sans préavis |



| Groupe intéressé             | Thème  | Questions   | Réponse   |
|------------------------------|--|---|---|
| 77. Employeurs / employés    | 77. Indemnité en cas d'insolvabilité           | J'ai des salaires impayés. J'ai engagé des poursuites auprès de l'office des poursuites. En raison de la suspension des poursuites décrétée par les autorités (art. 62 LP), l'ouverture de la faillite ne peut être prononcée et la demande de saisie ne peut être déposée. Ai-je droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité? | Non, tant que dure la suspension des poursuites, les conditions de faillite engagée (art. 171 LP) ou de demande de saisie (art. 88 al. 1 LP) qui ouvrent le droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité font défaut.                                   |
| 78. Employeurs / employés    | 78. Indemnité en cas d'insolvabilité           | J'ai des salaires impayés. L'office des poursuites a accordé à mon employeur un sursis extraordinaire au sens des art. 337 ss LP. Puis-je demander l'indemnité en cas d'insolvabilité?  | Non le sursis extraordinaire n'est une circonstance qui ouvre le droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité.  |
| 79. Employeurs / employés    | 79. Indemnité en cas d'insolvabilité           | J'ai des salaires impayés. L'office des faillites a été fermé sur ordre des autorités en raison de la pandémie. Puis-je demander l'indemnité en cas d'insolvabilité?  | Non.  |
| 80. Entreprise               | 80. Frontière, contrôles                       | Les contrôles de marchandises et d'animaux seront-ils renforcés aux frontières. Faut-il s'attendre à des temps d'attentes plus longs?   | Oui. Il est possible que les contrôles soient renforcés du moment que des raisons supérieures d'intérêt public, de sécurité ou de santé sont en jeu.<br>Les accords internationaux le prévoient.  |
| 81. Entreprise               | 81. Frontière, contrôles                       | Les importations en provenance de l'UE seront-elles systématiquement contrôlées à la frontière suisse?  | Des contrôles systématiques sont possibles. Les accords internationaux en vigueur ne l'excluent pas.  |
| 82. Entreprise/ Travailleurs | 82. Frontière, libre circulation des personnes | La libre circulation avec l'Union européenne reste-t-elle en vigueur en cas de pandémie?  | Il est possible que les frontières soient fermées aussi à la libre circulation des personnes si des raisons supérieures d'intérêt public, de sécurité ou de santé sont en jeu. C'est ce qui est convenu dans l'accord sur la libre circulation CH-UE. |
| 83. Citoyens                 | 83. Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)     | Les projets du SECO sont-ils touchés en cas de pandémie?  | Oui, certains projets seront touchés. Il sera décidé en fonction de l'étendue et de la gravité de la pandémie si un projet doit être momentanément suspendu.  |



| Groupe intéressé         | Thème   | Questions  | Réponse  |
|--------------------------|---|--|--|
| 84. Associations         | 84. Ligne d'urgence                                       | Une ligne téléphonique d'urgence réservée aux questions relatives à la pandémie sera-t-elle mise en place ?  | L'Office fédéral de la santé publique (OFSP) a créé une ligne d'urgence pour les questions médicales ; Tél. + 41 58 463 00 00. Le SECO ne mettra pas en place une ligne d'urgence séparée.   |
| 85. Associations         | 85. Séances d'information                                 | Nous voulons organiser des séances d'information et de formation. A quels spécialistes de l'administration, des universités et du domaine du conseil la Confédération nous recommande-t-elle de nous adresser pour des exposés et quels auteurs nous conseille-t-elle? | L'OFSP, l'OFAE et le SECO se sont déclarés d'accord d'apporter leur soutien à de telles manifestations par une contribution dans une mesure raisonnable de leurs spécialistes.   |
| 86. Politique économique | 86. Union européenne                                      | A quelle institution puis-je m'adresser pour avoir des informations sur la situation dans l'UE?  | Le Bureau de l'intégration DFAE/DFE vous renseignera:<br>+41 58 462 22 22<br><a href="mailto:www.europa@admin.ch">www.europa@admin.ch</a>  |
| 87. Politique économique | 87. Frontière, fermeture                                  | L'UE fermera-t-elle les frontières en cas de pandémie? Les fermera-t-elle aussi vers la Suisse?  | Du point de vue juridique, c'est possible aussi bien pour les marchandises que pour les personnes si des raisons supérieures d'intérêt public, de sécurité ou de santé sont en jeu. Dans un cas extrême, la fermeture des frontières peut également être envisagée. Il incombera à chaque Etat membre d'en décider le moment venu.               |
| 88. Politique économique | 88. Frontière, accords bilatéraux entre la Suisse et l'UE | Quels accords bilatéraux et quels domaines seront touchés si une fermeture (partielle) des frontières intervient?  | L'accord de libre-échange CH-UE de 1972, y compris le protocole sur les produits agricoles transformés, les accords sur la libre circulation des personnes, le transport aérien et le transport terrestre de marchandises, l'accord sur l'échange de produits agricoles, les accords de Schengen.  |
| 89. Politique économique | 89. Frontière, interdiction d'entrée                      | Le gouvernement suisse est-il autorisé à interdire la libre-circulation des personnes?   | Oui; sous certaines conditions clairement définies, autant le droit de l'OMS que les dispositions exceptionnelles concernées des accords de libre-échange conclus par la Suisse avec des Etats tiers autorisent la Suisse à fermer les frontières à l'ensemble des personnes (secteurs compétents: AFDL et WHFH) pour la protection de la santé. |



| <b>Groupe intéressé</b>  | <b>Thème</b>                | <b>Questions</b>   | <b>Réponse</b>  |
|--------------------------|-----------------------------|--|---|
| 90. Politique économique | 90. Frontière, marchandises | Le gouvernement suisse est-il autorisé à fermer les frontières pour toutes les marchandises? | Oui; sous certaines conditions clairement définies autant le droit de l'OMS que les dispositions exceptionnelles concernées des accords de libre-échange conclus par la Suisse avec des Etats tiers autorisent la Suisse à fermer les frontières pour toutes les marchandises pour la protection de la santé. |
| 91. Politique économique | 91. Insolvabilité           | Qui protège les PME contre l'insolvabilité en cas de pandémie?                               | Tant que le Conseil Fédéral ne décrète pas une suspension des poursuites, ce sont les dispositions usuelles du CO qui sont applicables.   |