



Communication aux membres | SESE

INDEMNITÉ POUR PERTE DE GAINS ET MAINTIEN DU PAIEMENT DU SALAIRE

Il est important pour les employeurs de savoir s'il existe un droit d'indemnisation et si le maintien du paiement du salaire est obligatoire. Nous avons rassemblé pour vous les informations les plus importantes :

Maintien du paiement des salaires

- Si un salarié **tombe malade** et que son **médecin le met à l'assurance**, il a droit au maintien du paiement de son salaire ou de ses indemnités journalières de maladie, qu'il s'agisse du coronavirus ou d'un autre diagnostic.
Important : un certificat médical précis est nécessaire !
- Si l'employeur **ne respecte pas les mesures officielles de protection et d'hygiène** (manque d'hygiène, absence de concepts de protection, personnes malades au travail), le collaborateur a **le droit de refuser de travailler**. L'employeur doit continuer à payer le salaire.

Droit à une indemnité pour perte de gains

- Si un salarié **ne tombe pas malade**, mais a été mis **en quarantaine par les autorités ou un médecin** à la suite d'un contact avec une personne testée positive, il a droit à une indemnité pour perte de gains pendant une période limitée (remarque : indemnité journalière pour maximum 10 jours). [Plus d'informations sur l'indemnité pour perte de gains dans le cadre du coronavirus](#). **Important : il est obligatoire de présenter la décision des autorités ou un certificat médical.**
- Si les enfants d'un collaborateur tombent malades en raison du coronavirus et que l'employé est obligé de s'en occuper, les parents peuvent s'absenter du travail jusqu'à trois jours - ou plus longtemps dans des circonstances particulières. Le salaire est dû pour une durée limitée (art. 324a CO).
- Si un pays n'est placé sur la liste de quarantaine qu'après le début des vacances, une compensation peut être assurée au moyen d'une indemnité pour perte de gains via Spida. Vous trouverez [ici](#) de plus amples informations et les conditions.

Aucun droit à une indemnité de salaire ou de gains

- Il n'y a pas de droit à une indemnité de salaire ou de perte de gains lors de voyages vers un **pays à risque classé** par les autorités suisses. La liste complète et continuellement mise à jour des pays à risque peut être consultée [ici](#).
- Il n'existe non plus aucun droit si un collaborateur ne peut pas se rendre sur son lieu de travail ou ne peut pas revenir de son lieu de vacances.
- Il n'y a pas non plus de droit si un collaborateur s'isole lui-même, **sans décision officielle ni certificat médical**, et s'il n'appartient pas à un groupe à risque. **Important : les collaborateurs risquent ici un refus de travailler et perdent leur droit au paiement du salaire. En outre, l'employeur peut licencier le salarié sans préavis après un avertissement.**
– Il en va de même si le collaborateur ne se présente pas au travail sans raison et pour protéger son entourage.

Exception : l'employé appartient à un groupe à risque

- Si le collaborateur appartient à un groupe à risque (plus de 65 ans, maladies préalables telles que l'hypertension, le diabète, les maladies respiratoires chroniques, etc.), il peut être forcé à travailler depuis la maison. Si cela n'est pas possible, un travail de remplacement équivalent doit lui être attribué, afin de lui permettre d'effectuer son travail.

Plus d'informations

- [Indemnité](#) de l'AVS/IV pour le coronavirus
- [Obligation de quarantaine](#) : règlement du Conseil fédéral suisse pour les voyageurs en provenance de certains pays et territoires.
- [Pays et régions concernés](#) : liste complète et constamment mise à jour.
- [Fiche d'information pour les collaborateurs en vacances d'automne à l'étranger](#)

Société des entrepreneurs Suisses en échafaudages SESE