



Le Conseil fédéral étend l'obligation de certificat – quels changements pour l'employeur?

Le Conseil fédéral suisse s'est montré unanime sur la question de l'extension de l'obligation de certificat et ne veut donc manifestement pas répéter l'erreur d'une «réaction trop tardive» de l'an dernier. Les choses sérieuses commencent: l'extension de l'obligation de présenter un certificat a pour but de contrecarrer la situation actuellement délicate de la COVID 19 dans le pays et d'empêcher une augmentation rapide du nombre de cas. En outre, selon l'interprétation officielle, le certificat réduit le risque que des personnes non vaccinées soient infectées. L'extension de l'obligation de certificat s'applique dès lundi prochain, le 13 septembre 2021. Quiconque ne dispose pas d'un certificat COVID ne pourra pratiquement plus participer à la vie publique en Suisse à partir de la semaine prochaine.

Quels changements pour l'employeur ? Quelles sont les questions importantes liées à l'extension de l'obligation de certificat? À quoi l'employeur doit-il désormais faire attention?

Les effets concrets de l'extension de l'obligation de certificat dans la vie professionnelle quotidienne en Suisse se manifesteront dans les semaines à venir. Comme par le passé, dans la pandémie de COVID 19, l'employeur devra non seulement veiller au respect de la législation, mais aussi faire preuve de bon sens et de pragmatisme.

Vous trouverez ci-dessous les 12 questions et réponses les plus importantes du point de vue de l'employeur:

1^{ère} question: à partir de quand et pour combien de temps l'ordonnance sur l'extension de l'obligation de certificat s'appliquera-t-elle?

Le Conseil fédéral suisse introduira l'ordonnance lundi prochain, le 13 septembre 2021. Elle est provisoirement limitée dans le temps jusqu'au 24 janvier 2022. Il est toutefois évident que l'ordonnance pourrait être étendue en fonction de la situation épidémiologique en Suisse.

2^e question: à qui s'applique l'extension de l'obligation de présenter un certificat?

En Suisse, les personnes de moins de 16 ans sont en principe exemptées de l'obligation de présenter un certificat; toutes les autres sont donc soumises à cette obligation étendue.

3^e question: le certificat peut-il être vérifié?

Oui, il existe une application COVID-Check pour smartphones et tablettes qui peut être téléchargée gratuitement. Cette application permet de scanner le code QR imprimé sur le certificat. Le nom du titulaire et la validité du certificat sont alors immédiatement visibles. En outre, le porteur du certificat doit présenter une pièce d'identité valable (passeport/carte d'identité) pour prouver que le certificat lui appartient.

4^e question: que dit l'appli COVID-Check au sujet du titulaire du certificat?

L'application COVID Check permet de s'assurer que le titulaire dispose d'un certificat valable et rien de plus. Elle ne permet pas de savoir si la personne a été vaccinée, testée ou si elle est guérie.

5^e question: l'employeur peut-il exiger que ses employés possèdent un certificat?

L'employeur qui veut introduire un système de protection ou de dépistage sur le lieu de travail est autorisé à demander un certificat à ses employés. Toutefois, toute autre utilisation des informations personnelles des employés ou des résultats des tests de dépistage est interdite.

6^e question: l'employeur peut-il exiger de ses employés de subir un dépistage COVID?

Les employeurs qui demandent à leurs employés de subir un test de dépistage COVID doivent en payer le coût. En revanche, si l'entreprise effectue régulièrement des tests de dépistage COVID dans le cadre d'un concept de protection active, la Confédération peut prendre en charge les frais encourus.

7^e question: l'employeur doit-il rendre obligatoires le port du masque ou le certificat?

Jusqu'à présent, l'employeur ne pouvait pas vérifier le statut COVID des employés dans les secteurs des prestations de service, de l'administration ou de la production. Désormais, il peut exiger de ses employés un certificat COVID ou le port du masque.

8^e question: quelles sont désormais les options de l'employeur pour les réunions internes?

En principe, l'employeur a maintenant la possibilité de rendre le certificat COVID obligatoire pour les réunions internes. Dans la vie professionnelle quotidienne, les employeurs pourront prescrire le port du masque de protection ou la possession d'un certificat. Toutefois, il est également envisageable que les employés ne soient désormais autorisés à travailler en présentiel que s'ils disposent d'un certificat COVID.

9^e question: que doit prendre en compte l'employeur dans le cadre de la loi sur la protection des données?

Les exigences de la loi suisse sur la protection des données doivent toujours être pleinement respectées. C'est pourquoi une documentation écrite est nécessaire pour le concept de protection ou de dépistage. L'application COVID-Check ne fournit donc aucune donnée de santé personnelle.

10^e question: comment préparer un voyage à l'étranger?

Le certificat COVID suisse est compatible avec celui des pays de l'UE et peut être contrôlé sans problème lors de l'entrée dans un pays membre. Ainsi, toute personne voyageant en Europe avec un certificat COVID suisse valable ne devrait avoir aucun problème pour entrer ou sortir du pays.

11^e question: que se passe-t-il si quelqu'un présente un «faux certificat»?

La falsification des certificats COVID n'est pas une infraction banale, car juridiquement, il s'agit d'une falsification de documents. Selon le code pénal suisse, celui qui falsifie un document et l'utilise pour tromper autrui est puni d'une peine d'emprisonnement de cinq ans au maximum ou d'une amende.

12^e question: qu'arrive-t-il si une personne ne peut pas présenter le certificat valable requis par la loi?

Toute personne se trouvant sans certificat valable dans un lieu en Suisse où le certificat est nouvellement requis sera punie d'une amende d'ordre de 100 CHF.