

# Personnel en quarantaine : quels droits et quelles indemnisations ?

## Le personnel malade

Le personnel malade est celui qui, au sens de la législation « *subit une perte, totale ou partielle, de l'aptitude à accomplir dans sa profession ou son domaine d'activité le travail qui peut raisonnablement être exigé de lui* »<sup>1</sup>

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, le risque est généralement assuré par une **assurance perte de gain maladie**, proposée par une caisse maladie ou un assureur privé et conclue par l'employeur. Moyennant un délai d'attente, des prestations d'indemnités journalières en remplacement du salaire seront octroyées. A noter toutefois que ces prestations sont versées sur présentation de justificatifs tels que des certificats médicaux d'arrêt de travail émanant d'un médecin..

A défaut d'une telle couverture d'assurance, le droit au salaire est réglé selon les dispositions légales fixées à [l'article 324a du Code des Obligations](#).

## Le personnel présumé malade

A la différence du personnel malade, les personnes présumées malades ou présumées infectées doivent être mises en quarantaine selon [l'article 35 de la loi sur les épidémies](#) (LEp) cela afin de restreindre la propagation de la maladie. Par conséquent, le personnel placé en quarantaine ne peut pas forcément assumer son activité professionnelle, ce d'autant plus si la quarantaine implique un placement en hôpital ou une autre institution appropriée.

Dans le cas où le travail ne peut être assumé pendant cette période de confinement, des **allocations perte de gain** peuvent être demandées en application de [l'ordonnance sur les pertes de gain COVID-19](#). En effet, ce personnel fait partie des ayants droits selon [l'article 2, al. 1 let. a](#), mais sous réserve des lettres b et c du même article, dans la mesure où la quarantaine est imposée en application de l'article 35 LEp cité précédemment. Cette allocation est versée sous forme d'indemnités journalières et se monte à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le droit à l'allocation ([art. 5, al. 1](#)), mais au plus pendant dix jours ([art. 3, al. 5](#)). A l'issue de ces dix jours, la situation du collaborateur devrait pouvoir être clarifiée et le corps médical en mesure de déterminer si la personne est infectée (elle deviendra alors selon toute vraisemblance une personne considérée comme malade) ou non par le virus.

A noter également que les APG sont subsidiaires aux prestations des autres assurances sociales ([Art. 2, al. 4](#) ordonnance sur les pertes de gain COVID-19). Donc la personne à la fois en incapacité de travail pour une autre maladie et placée en quarantaine car suspectée d'être porteuse du Covid-19, continuera de percevoir des prestations perte de gain maladie provenant de l'assurance conclue par son employeur

Dans ce cas de figure, nous vous invitons à contacter votre caisse de compensation afin de demander l'allocation pour perte de gain.

---

<sup>1</sup> Selon article 6 LPGA

## Le personnel vulnérable

Les personnes vulnérables sont définies dans l'ordonnance 2 COVID-19 à l'[article 10b, al. 2](#). Ce personnel, susceptible de développer de graves complications en cas de contraction de la maladie, doit impérativement rester à domicile et éviter les regroupements de personnes. L'employeur est tenu, à leur égard, de leur permettre d'accomplir leurs obligations professionnelles depuis leur domicile ou à défaut d'adapter l'environnement de travail en respect des recommandations de la Confédération en matière d'hygiène et d'éloignement social ([Art. 10c, al. 1-2](#), ordonnance 2 COVID-19). Dans le cas où il n'est pas possible de proposer un travail au sens des alinéas 1 et 2 au personnel vulnérable, l'employeur doit accorder un congé avec maintien du paiement du salaire ([Art. 10c, al. 3](#)).

Considérant la subsidiarité des APG au salaire ([Art. 2, al. 4](#), ordonnance sur les pertes de gain COVID-19) qui doit être versé à l'employé vulnérable dans le cas où l'employeur ne peut l'occuper ni par travail à domicile, ni par présence sur le lieu d'activité en respectant les mesures de précautions de la Confédération ([Art. 10c, al. 3](#) de l'Ordonnance 2 COVID-19), l'employé ne pourra donc pas prétendre aux APG.

Par voie de conséquence, le personnel vulnérable ne pourrait assumer d'activité professionnelle du fait de la mesure déterminée par les autorités par ordonnance 2 COVID-19 et l'employeur pourrait donc, à priori, demander des **indemnités pour Réduction d'Horaire de Travail** (RHT) à la caisse du chômage. En outre la personne déjà en incapacité de travail du fait d'une maladie, mais également vulnérable, continuera à percevoir les indemnités journalières de l'assurance perte de gain maladie dans le cas où celle-ci existe.

Nous tenons toutefois à préciser que la notion d'indemnisation de cette population n'est jamais mentionnée de manière évidente dans la loi.

## En résumé

Personnel	Régime applicable	Articles clés
Malade	Perte de gain maladie Caisse maladie ou assureur privé ou Code des Obligations	Selon contrat conclu  Art. 324a, CO
Présumé malade	Allocations Perte de Gain	Art. 2 à 5, Ordonnance sur les pertes de gain COVID-19 Art. 35, LEp
Vulnérable	Indemnités RHT (LACI)	Art. 10b, Ordonnance 2 COVID-19 Art. 10c, Ordonnance 2 COVID-19 Art. 2, al. 4, Ordonnance sur les pertes de gain COVID-19 Art. 31 et suivants, LACI Art. 46 et suivants, OACI

## Acronymes et liens

**CO :** [Code des Obligations](#)

**LACI :** [Loi sur l'Assurance-Chômage](#)

**OACI :** [Ordonnance sur l'Assurance-Chômage](#)  
[Ordonnance COVID-19 Assurance-Chômage](#)

**LAPG :** [Loi sur les Allocations pour Perte de Gain](#)  
[Ordonnance sur les pertes de gain COVID-19](#)

**LEp :** [Loi sur les Epidémies](#)  
[Ordonnance 2 COVID-19](#)

**LPGA :** [Loi sur la Partie Générale du droit des Assurances Sociales](#)