

# NOTION DE DROIT DU TRAVAIL – COVID-19

## Personnes vulnérables

### Qui sont les personnes vulnérables :

Les personnes de plus de 65 ans et celles qui souffrent déjà de l'une de ces maladies :

- le diabète ;
- une faiblesse immunitaire due à une maladie ou à une thérapie ;
- l'hypertension artérielle ;
- les maladies cardio-vasculaires ;
- les maladies chroniques des voies respiratoires
- le cancer ;
- obésité de classe III (morbide)
- les femmes enceintes.

Selon l'Ordonnance 2 COVID-19 du Conseil fédéral, se référer aux articles suivants :

- l'art. 10b, annexe 6, définit plus précisément la notation de personnes vulnérables
- l'art. 10c précise les conditions de travail des personnes vulnérables et la libération de leur obligation de travail avec maintien du paiement du salaire.

### Droits et devoirs :

Les collaborateurs reconnus comme vulnérables doivent en faire part à leur employeur au moyen d'une déclaration personnelle écrite accompagnée d'une attestation médicale validant leur vulnérabilité

Si la présence du collaborateur vulnérable n'est pas indispensable sur le lieu de travail, la Direction peut demander à son collaborateur d'effectuer son activité en télétravail depuis le domicile de la personne où des tâches de substitution peuvent être attribuées.

Si la présence du collaborateur vulnérable est indispensable sur le lieu de travail, l'activité est exercée selon les conditions suivantes :

- Aménagement de la place de travail répondant aux recommandations de distanciation sociale de l'OFSP. Il s'agit donc de garantir au collaborateur vulnérable de ne pas être en contact prolongé (au-delà de 15 minutes) avec d'autres personnes (collaborateurs et Résidents) dans le cadre l'exécution de son activité. Le fait de croiser des personnes dans les couloirs de l'institution n'est pas une raison suffisante pour refuser de travailler au sein de l'établissement.
- Si un contact étroit est inévitable, des mesures de protection appropriées sont prises, selon le principe STOP (substitution, mesures technique et organisationnelles, équipement de protection individuelle).

Dans les deux cas précédents, le collaborateur vulnérable doit être consulté avant la mise en œuvre des mesures prévues, même si la décision finale appartient à l'employeur. Le collaborateur peut refuser d'accomplir le travail s'il considère que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour protéger sa santé. Néanmoins, pour que son refus de travailler soit justifié, il doit démontrer au Service de l'emploi que l'employeur n'a pas respecté les conditions prévues par l'art. 10c. Tant que cela n'a pas été démontré, l'absence au travail ne donne pas droit au salaire.

Si aucune activité adaptée ne peut être attribuée au collaborateur vulnérable, le droit au salaire est maintenu à 100% durant toute la durée de sa vulnérabilité en lien avec l'Ordonnance 2 COVID-19 (paiement du salaire brut selon le taux d'activité contractuel, sans les indemnités de dimanche, jours fériés, nuit et piquet), après avoir soldé ses heures supplémentaires et ses vacances de l'année précédente.

Les vacances déjà planifiées sont considérées comme prises et ne peuvent être déplacées ou reportées.

## Mesures pour les collaborateurs selon les symptômes et contacts COVID-19

Ayant eu un contact étroit (< 1.5 mètre sans mesures de protection < 15 min.) avec un cas confirmé (mais ne vivant pas sous le même toit)

1. Port du masque
2. Hygiène des mains
3. Auto-surveillance (signes cliniques et température) durant 14 jours après le contact

Apparition des symptômes chez un collaborateur

1. Un dépistage COVID-19 doit être effectué (*test antigénique rapide, dans la limite du stock disponible*)
2. Si positif -> mise en isolement et information du médecin cantonal
3. Si négatif -> test PCR et retour au travail si les symptômes cliniques le permettent durant l'attente du résultat

Infection au COVID-19 avéré

1. Le collaborateur est isolé à domicile, durée minimale 10 jours + 48h après la fin des symptômes. Il doit fournir le document officiel du médecin cantonal de son lieu Résidence
2. Salaire est dû à 100% durant le délai de carence de 30 jours (pris en charge entièrement par la Fondation).

Protection de la santé des collaborateurs uniquement

L'employeur doit protéger la santé de ses collaborateurs mais ne peut pas assumer la responsabilité de protéger la santé de toutes les personnes en contact avec ce dernier, toutes proches qu'elles puissent être.

En cas d'absence du collaborateur de peur de la contagion, son absence est considérée comme injustifiée et ne donne pas droit au salaire. L'employeur se réserve le droit de mettre une procédure d'abandon de poste en place.

## Quarantaine/Isolement

Mise en quarantaine

La Direction suit les recommandations de l'OFSP qui préconisent que la personne qui vit avec une personne infectée doit se mettre en quarantaine durant 10 jours et éviter tout contact avec d'autres personnes.

La quarantaine est ordonnée par le médecin cantonal ou un médecin. Sur présentation d'un justificatif d'absence officiel une demande d'APG Coronavirus doit être déposée.

La Fondation complète les allocations pour atteindre le 100% du salaire.

En cas d'apparition des symptômes se référer aux indications ci-dessus.

Le collaborateur qui décide unilatéralement de se mettre en quarantaine perd son droit au salaire.

### Allocation pour perte de gain Coronavirus

Le collaborateur peut bénéficier d'allocation perte de gain Coronavirus dans deux cas :

- Interruption de l'activité pour assumer la garde des enfants jusqu'à l'âge de 12 ans révolus lorsque cette dernière n'est plus assurée par des tiers ;
- Interruption de l'activité suite à une quarantaine ordonnée par un médecin.

En cas de quarantaine, les conditions suivantes doivent être remplies :

- La quarantaine est attestée par un document officiel ;
- Le collaborateur n'est pas contaminé par le COVID-19, auquel cas il est considéré comme malade ;
- Le collaborateur est mis en quarantaine en raison d'un contact étroit (vivant sous le même toit, rapports intimes) avec une personne dont le test s'est révélé positif.

La demande d'allocation pour perte de gain est effectuée par le Service RH

### Quarantaine et isolement durant une période de vacances

Un collaborateur mis en quarantaine ou isolement durant une période de vacances ne peut être considéré en vacances. Elles pourront lui être « redonnées » ultérieurement.

### La dérogation à la quarantaine

La dérogation s'applique aux professionnels qui pratiquent des soins.

Une dérogation n'est possible que pour les collaborateurs domiciliés sur le Canton de Vaud et qui y travaillent. Elle ne s'applique pas aux frontaliers et aux collaborateurs habitant un autre canton.

L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement au collaborateur la dérogation à la quarantaine. L'accord du collaborateur est donc nécessaire.

Les conditions principales à respecter sont les suivantes :

- Activité nécessaire à la fourniture des prestations de santé
- Collaborateur asymptomatique
- Protocole de prévention de toute contamination mis en place
- Quarantaine doit être respectée en-dehors du travail

Se référer à la *Directive cantonale des modalités de dérogations de quarantaine des professionnels de soins*.

La dérogation n'est pas nécessaire d'être annoncée. Toutefois, il est indispensable de tenir une liste des collaborateurs concernés avec toutes les informations nécessaires (preuve du respect des conditions de dérogation)

La dérogation est révoquée si le collaborateur présente des symptômes.

Les collaborateurs d'autres secteurs doivent demander une dérogation écrite, en attestant le caractère absolument nécessaire de l'activité et respecter une quarantaine de 5 jours minimum.

### La dérogation à l'isolement

La dérogation s'applique *uniquement* aux professionnels qui pratiquent des soins.

Une dérogation n'est possible que pour les collaborateurs domiciliés sur le Canton de Vaud et qui y travaillent. Elle ne s'applique pas aux frontaliers et aux collaborateurs habitant un autre canton.

L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement au collaborateur la dérogation à la quarantaine. L'accord du collaborateur est donc nécessaire.

Les conditions principales à respecter sont les suivantes :

- Activité nécessaire à la fourniture des prestations de santé
- Respecter 5 jours d'isolement
- Collaborateur asymptomatique ou pauci symptomatique depuis 48 heures
- Test PCR réalisé au cinquième jour démontrant une charge virale inférieure au seuil de contagiosité (valeur CT>33)
- Protocole de prévention de toute contamination mis en place
- Isolement doit être respecté en-dehors du travail

Se référer à *la Directive cantonale des modalités de dérogations de quarantaine des professionnels de soins.*

La dérogation n'est pas nécessaire d'être annoncée. Toutefois, il est indispensable de tenir une liste des collaborateurs concernés avec toutes les informations nécessaires (preuve du respect des conditions de dérogation)

La dérogation est révoquée si le collaborateur présente des symptômes.

À l'inverse de la quarantaine, aucune dérogation à l'isolement n'est accordée pour les collaborateurs d'autres secteurs.

Sur la base des directives reçues et décisions de la Direction  
Document validé en CODIR le 02.12.2020/nwu