



Tests répétés des collaborateurs en institutions FAQ

La présente foire aux questions (FAQ) présente la synthèse des questions fréquemment posées par les membres. Elle précise divers points de mise en œuvre de l'arrêté du Conseil d'Etat du 25 août 2021 portant sur les mesures de protection COVID-19 à l'égard de personnes prises en charge au sein des institutions sanitaires et socio-sanitaires, dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de COVID-19.

Table des matières

A. F.A.Q.	2
1. Testing des collaborateurs	2
• Retour après absence du collaborateur	2
• Tests réalisés sur le temps de travail.....	2
• Refus du collaborateur de se soumettre aux tests réguliers.....	2
• Prise en charge du test PCR ou antigénique requis dans l'exercice de l'activité	3
• Prise en charge des tests répétés	3
2. Testing des prestataires externes /stagiaires	4
• Prestataires externes non immuns.....	4
• Stagiaires.....	4
3. Certificat CoVID	4
• Activités nécessitant un certificat CoVID.....	4
• Proches non compliants	4
B. TEXTES EN VIGUEUR	5
C. INFORMATIONS ET RECOMMANDATIONS HPCI	5

A. F.A.Q.

1. Testing des collaborateurs

• Retour après absence du collaborateur	
<i>Quelle règle s'applique pour le collaborateur non-immun après une absence prolongée ?</i>	<p>Idéalement, le collaborateur doit se soumettre au testing le jour de son retour ou dans les meilleurs délais suivants son jour de retour si le testing n'est pas réalisable le premier jour. L'obligation est d'observer le respect d'un test au minimum tous les 7 jours.</p> <p>Si le collaborateur refuse de communiquer son statut immunitaire, ce dernier doit impérativement présenter un certificat CoVID valable dans un délai de 7 jours après sa reprise.</p>
• Tests réalisés sur le temps de travail	
<i>Comment déterminer si le test est réalisé sur le temps de travail du collaborateur ?</i>	<p>Lorsque les tests répétés sont délégués à l'externe, l'art. 5 al. 4 de l'arrêté prévoit ce qui suit : « <i>La procédure de test compte comme temps de travail lorsque le test est effectué au sein de l'institution. Si l'institution délègue cette tâche à l'externe, elle décide si la procédure de test est réalisée sur le temps de travail. Les collaborateurs qui décident de se faire tester en dehors du processus mis en place par l'institution le font sur leur temps libre</i> ». Selon une interprétation littérale de cet article, l'employeur est en droit de décider que les tests effectués par exemple à la pharmacie sont pris sur le temps libre du collaborateur. Cette décision pourrait parfaitement se justifier dans le cas où le collaborateur est libre d'effectuer le test à sa convenance. Dans le cas où des jours et heures sont fixés, le collaborateur ne dispose pas de la même liberté. Il est alors recommandé de compter le temps dédié dans le temps de travail.</p>
<i>Le temps dédié à réaliser un test diagnostique à la suite d'un test poolé positif est-il considéré comme temps de travail ?</i>	<p>Non. Le temps dédié au déplacement et au test ne peut être considéré comme temps de travail puisque selon l'art. 13 OLT1 « est considéré comme temps de travail le temps pendant lequel le travailleur se tient à la disposition de l'employeur ». Durant la réalisation du test, le collaborateur n'est pas en tant que tel à disposition de l'employeur. De plus, les déplacements comptent dans le temps de travail lorsqu'ils sont réalisés à l'occasion d'une course professionnelle effectuée dans l'intérêt premier de l'employeur, ce qui n'est pas le cas du trajet pour se rendre au centre de test.</p>
• Refus du collaborateur de se soumettre aux tests réguliers	
<i>Quelles sont les conséquences en droit du travail pour le collaborateur qui refuse de se soumettre aux tests réguliers ?</i>	<p>L'arrêté du Conseil d'Etat du 25 août 2021 reste muet sur les conséquences en droit du travail pour les collaborateurs qui ne se soumettraient pas aux tests réguliers, l'art. 6 de l'arrêté laissant la liberté aux employeurs de prendre les mesures nécessaires.</p> <p>Le collaborateur qui ne peut pas fournir la preuve de sa vaccination ou de sa guérison doit se soumettre à des tests réguliers (art. 3 de l'arrêté du conseil d'état vaudois). Si le collaborateur ne se soumet pas au test, il lui est interdit d'exercer son activité. L'absence du travailleur est considérée comme injustifiée et fautive car il ne se soumet pas à une mesure obligatoire.</p> <p>L'employeur est donc en droit de suspendre le versement du salaire. Il peut mettre en demeure le travailleur de se soumettre à un test. Si ce dernier ne s'exécute toujours pas, l'employeur pourra résilier le contrat de travail, cas échéant avec effet immédiat si le collaborateur a été averti des conséquences de son refus.</p>

• Prise en charge du test PCR ou antigénique requis dans l'exercice de l'activité	
<i>L'employeur doit-il prendre en charge le coût des tests ?</i>	<p>Selon l'art. 327a CO, l'employeur est tenu de « rembourser au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail ». Il pourrait être soutenable de défendre que les dépenses liées au test pourraient être évitées si le collaborateur se faisait vacciner, raison pour laquelle on pourrait déduire qu'il ne s'agit pas de dépenses nécessaires à l'exécution du travail à charge de l'employeur.</p> <p>Bien que juridiquement défendable, la prise en charge des frais de test par le collaborateur ne manquera pas de poser des problèmes en pratique et l'on ne peut pas exclure qu'une telle interprétation soit difficilement acceptée par les collaborateurs, d'autant que l'Etat de Vaud ne partage pas cet avis :</p> <p>« Si, dans le cadre de votre activité professionnelle, vous devez participer à une manifestation exigeant le certificat CoVID, l'employeur prendra à sa charge les frais relatifs au test PCR ou au test antigénique si vous ne disposez pas d'un certificat attestant d'une vaccination ou d'une infection guérie. Le coût du test vous sera alors remboursé sur la base d'un justificatif » (FAQ – Mesures applicables au personnel durant la pandémie de CoVID-19).</p> <p>En revanche, il est évident que si le collaborateur participe à une manifestation (congrès, formation) exigeant le certificat CoVID sans que sa participation ne soit exigée de l'employeur, le coût du test sera à sa charge.</p>
• Prise en charge des tests répétés	
<i>Qui prend en charge les tests PCR réalisés par les collaborateurs à la suite d'un test poolé positif ?</i>	Selon l'Ordonnance 3 du Conseil Fédéral art. 26 al.1, les coûts d'analyses diagnostiques de biologie moléculaire et sérologiques au SARS-CoV-2 effectuées en ambulatoire chez les personnes qui remplissent les critères de suspicion sont à la charge de la confédération. Les tests diagnostiques effectués par les collaborateurs dont le test poolé s'est avéré positif sont donc pris en charge par la confédération.
<i>Qui prend en charge les tests réalisés en dehors du dispositif mis en place par l'institution en raison de contraintes géographiques ou temporelles ?</i>	Selon la directive du 25 août 2021, pour les employés qui décident de se faire tester hors du dispositif mis en place par l'employeur (au sein de l'institution ou par le biais d'un prestataire externe) les règles de remboursement fixées par la Confédération pour les tests individuels sont applicables. Ces tests sont donc à la charge du collaborateur.
<i>A qui l'institution doit-elle facturer les tests réalisés au sein de l'institution ?</i>	<p>Selon la directive du 25 août 2021, l'institution doit adresser une facture trimestrielle au canton à l'adresse facturation.covid@vd.ch en utilisant le canevas fourni (XLSX, 75 Ko) de la Direction Générale de la Santé. Le canton se charge d'adresser ensuite la facture à la Confédération.</p> <p><i>Remarque : Les montants incluent le matériel de test et l'analyse. Aucune indemnisation supplémentaire n'est octroyée par le canton. Toute la mise en place du dépistage et la supervision de la collecte d'échantillons salivaires incombe à l'institution.</i></p>
<i>Qui prend en charge les surcoûts occasionnés par le mandat du prestataire externe réalisant le testing des collaborateurs non-immuns ?</i>	Selon la directive du 25 août 2021, si l'institution mandate un prestataire externe les coûts du mandat sont à la charge de l'institution.

2. Testing des prestataires externes /stagiaires

• Prestataires externes non immuns	
<i>Les prestataires externes non-immuns doivent-ils présenter un certificat CoVID ?</i>	<p>Selon la directive du 25 août 2021, les mêmes exigences que celles posées pour les visiteurs s'appliquent aux prestataires externes et bénévoles dès lors que le prestataire a un contact étroit à moins de 1,5 mètre (pas de durée minimale) avec un résident.</p> <p>⇒ <i>Les professionnels de santé au sens large du terme y compris les médecins, les physiothérapeutes, les ergothérapeutes, les ostéopathes, les podologues, et d'une manière générale toutes les personnes délivrant des services ou des prestations à la personne tels que les aumôniers, les coiffeurs, les masseurs, les manucures et les animateurs sont concernés</i></p>
• Stagiaires	
<i>Les stagiaires doivent-ils se soumettre au testing ?</i>	<p>Selon la directive du 25 août 2021, les stagiaires non-immuns au même titre que les étudiants et le personnel intérimaire sont soumis aux mêmes règles de testing répétés dès lors qu'ils sont en contact étroit avec les personnes prises en charge (moins de 1,5 mètre, pas de durée minimale requise).</p>
<i>Qui prend en charge les tests réalisés pour les stagiaires non-immuns ?</i>	<p>Les tests réalisés pour les stagiaires non-immuns sont pris en charge par la confédération au même titre que les tests répétés réalisés pour les collaborateurs non-immuns.</p>

3. Certificat CoVID

• Activités nécessitant un certificat CoVID	
<i>L'employeur peut-il exiger du collaborateur de se soumettre à un test PCR ou antigénique ?</i>	<p>Certaines activités, telles que repas au restaurant, visites de musée, théâtre ou cinéma, organisées pour les résidents nécessitent un certificat CoVID. Le collaborateur du service animation qui ne bénéficie pas du certificat CoVID et qui ne veut pas réaliser un test PCR ou antigénique ne peut plus accomplir correctement sa prestation de travail puisque toutes les activités exigeant la présentation d'un certificat CoVID lui sont interdites.</p> <p>Certes, l'absence du certificat CoVID ne va pas totalement rendre impossible l'exécution du travail mais peut tout de même avoir un impact négatif. Dans un premier temps, l'employeur peut examiner si des solutions alternatives sont possibles en fonction de l'incidence sur l'exécution du travail : ampleur des activités qui ne peuvent plus être réalisées, impact sur l'organisation du travail, possibilité d'affecter d'autres collaborateurs disposant du certificat CoVID. Si aucune solution alternative ne peut être trouvée, l'employeur peut exiger du travailleur qu'il se fasse tester afin de pouvoir accomplir correctement et complètement sa prestation de travail. L'employeur peut mettre en demeure le travailleur de se soumettre au test. Si ce dernier ne s'exécute toujours pas, l'employeur pourra résilier le contrat de travail, cas échéant avec effet immédiat.</p>
• Proches non compliant	
<i>Quelle règle s'applique lorsqu'un proche en visite à un bénéficiaire « non immun » refuse de présenter un certificat CoVID valable ?</i>	<p>Selon la directive du 9 juillet, en cas de non-respect des consignes de sécurité édictées et après rappels des bonnes pratiques, la direction peut suspendre les visites (...) cela afin de préserver la sécurité de l'ensemble du personnel et des résidents.</p>

B. TEXTES EN VIGUEUR

- Directive cantonale (DSAS) du **9 juillet 2021** [Directives applicables aux EMS/EPSM, les ESE, les PPS, les Ateliers, les Centres de jour, l'hôpital de jour, les CATpsy et les CATp PGPA dans le cadre de leur activité en période de pandémie du CoVID-19 et dans le respect des directives fédérales et cantonales et des recommandations sanitaires \(OFSP, unité HPCI\)](#)
- Directive cantonale pour les mesures de protection du **25 août 2021** [Directive concernant les mesures de protection à l'égard des personnes prises en charge dans les institutions sanitaires et socio-sanitaires dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de COVID-19](#)
- Arrêté cantonal du **25 août 2021** [Arrêté instituant des mesures de protection à l'égard des personnes prises en charge en institution du 25 août 2021](#)
- Ordonnance 3 du Conseil Fédéral [Ordonnance 3 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus \(COVID-19\) \(Ordonnance 3 COVID-19\)](#)

NB : Les deux directives cantonales précitées sont susceptibles d'être remplacées dans les jours à venir par un nouveau document. Toutefois, le projet soumis à consultation n'apporte pas de changement de fond quant aux mesures applicables.

C. INFORMATIONS ET RECOMMANDATIONS HPCI

- [CoVID-19 - Stratégie de dépistage en série pour les établissements socio-sanitaires \(EMS, ESE, EPSM\)](#)
- **Formulaire de remboursement des dépistages CoVID-19 VAUD** : [formulaire Excel de comptabilité](#)