

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 d'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.

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 contact COVID-19

Ayant eu un contact étroit (< 2 mètres sans mesures de protection) avec un cas confirmé (mais ne vivant pas sous le même toit)

1. Port du masque
2. 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
2. Le collaborateur cesse son activité jusqu'à réception du résultat (env. 48h)
3. Durant cette période le collaborateur est considéré comme malade (salaire est dû selon art. 3.23 CCT)

Infection au COVID-19 avéré

1. Le collaborateur, sur présentation d'un certificat médical est isolé à domicile, durée minimale 10 jours + 48h après la fin des symptômes
2. Salaire est dû en maladie durant la période (éventuellement maladie professionnelle)

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.

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 doit être ordonnée par un médecin et une demande d'APG Coronavirus doit être déposée.

L'employeur 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 certificat médical ;
- 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) avec une personne dont le test s'est révélé positif.

La demande d'allocation perte de gain doit se faire par le collaborateur (en appui avec le Service RH), qui n'est en principe pas rémunéré par l'employeur durant cette période. Des informations contradictoires doivent encore être éclaircies.

Sur la base des directives reçues et décisions de la Direction
Fait le 28 avril 2020/nwu