

21 janvier 2021

Droit du travail et COVID-19: Informations utiles pour les fondations et les OBNL comme employeurs

1. Principe: Obligation du télétravail

En principe, tous les employeurs doivent, depuis le 18 janvier 2020, envoyer leurs collaborateurs(trices) faire du travail à domicile, pour autant que cette activité soit rendue possible et réalisable sans effets disproportionnés. Ils doivent prendre les mesures organisationnelles et techniques appropriées à cette fin dans la mesure où cela est possible et n'implique qu'un effort raisonnable.

Cependant, les employé(e)s n'ont droit à aucun remboursement des frais pour remplir leurs obligations professionnelles depuis leur domicile en vertu de la présente disposition. Le Conseil fédéral l'a explicitement indiqué à l'art.10, alinéa 3 de l'ordonnance sur le Covid-19 en situation particulière. La raison de cette exception est que le télétravail à domicile n'est ordonné que temporairement.

2. Qu'est-ce qui s'applique lorsque le télétravail n'est pas possible ou que les coûts (par ex., pour l'infrastructure technique nécessaire) sont disproportionnés?

Dans ce cas-là, les collaborateurs(trices) concernés peuvent continuer à travailler sur le site de l'entreprise. Cependant, l'employeur doit toujours s'assurer que les recommandations de l'OFSP concernant l'hygiène et les mesures barrières sont bien respectées.

Dès que plusieurs personnes se trouvent dans une pièce, le port du masque est obligatoire - y compris dans les véhicules. Des exceptions n'existent que si un masque ne peut pas être porté pour des raisons de sécurité ou si une personne n'est pas obligée de porter un masque. Cela vaut principalement pour les personnes qui, pour des raisons médicales (y compris psychologiques) sont dans l'impossibilité

de porter un masque. Un certificat d'un médecin ou d'un psychologue est alors requis.

Les employeurs peuvent encore prendre d'autres mesures. Entre alors en ligne de compte, par ex., la séparation physique des collaborateurs(trices), la séparation des équipes (par ex., le travail en présentiel une semaine sur deux) ou encore une obligation élargie de porter le masque.

3. De quoi faut-il encore faire particulièrement attention pour protéger les personnes vulnérables?

Il convient de respecter des mesures de protection encore plus sévères pour les personnes vulnérables.

Font partie des personnes particulièrement vulnérables, entre autres, les femmes enceintes ainsi que celles qui ne sont pas vaccinées contre le Covid-19 et plus particulièrement qui souffrent des pathologies suivantes: hypertension, diabète, maladies cardio-vasculaires, maladies respiratoires, maladies et thérapies qui affaiblissent le système immunitaire, cancer, obésité. Les critères médicaux spécifiques sont précisés à l'annexe 7 de l'ordonnance sur le Covid-19 (ajouter le lien). Un médecin peut toutefois, et pour des raisons cliniques, ajouter à la liste des personnes vulnérables des patient(e)s qui souffrent d'autres maladies.

Si un(e) employé(e) fait partie de la liste des personnes vulnérables, il faut qu'il(elle) l'indique à son employeur. Celui-ci est en droit d'exiger un certificat médical.

Les personnes particulièrement vulnérables doivent avoir la possibilité de faire du télétravail. Si cela n'est pas possible, l'employeur a le droit de s'écarter du contrat de travail et de fournir un autre poste à ces travailleurs(euses), dont le travail peut être effectué à domicile. Ce genre de travail doit toutefois être qualifié. Ce qui ne serait pas acceptable, par ex., serait de ne donner à faire à un cadre que des activités administratives auxiliaires. De toute façon, le même salaire doit être versé.

Si la présence dans l'entreprise est absolument nécessaire, il convient que le poste de travail soit adapté de telle sorte que tout contact étroit avec d'autres personnes soit exclue, à savoir qu'il faut mettre à sa disposition une pièce individuelle ou une zone de travail dûment et clairement limitée.

Si cette délimitation de la zone de travail n'était, elle non plus, pas envisageable, il conviendrait alors de prendre encore d'autres mesures de protection (par ex., mettre à disposition un meilleur équipement de protection personnelle). Il convient toutefois d'en discuter au préalable avec les personnes concernées. Si cela n'est toujours pas possible, on peut, une fois encore, lui offrir un autre travail qualifié sur le site.

Si tout est impossible, l'employé(e) concerné est libéré(e) de son obligation de travailler tout en recevant l'intégralité de son salaire.

4. De notre point de vue, nous avons pris toutes les mesures de protection possibles. Notre collaborateur, qui fait partie des personnes particulièrement vulnérables, estime toutefois que le risque de contamination est encore trop élevé. Que faut-il faire?

Si une personne particulièrement vulnérable estime que le risque d'une contamination au Covid-19 est trop important, en dépit de toutes les mesures de protection qui ont été prises (ou si l'employeur ne respecte pas les mesures prescrites), elle peut refuser le travail qui lui est proposé tout en continuant à toucher l'intégralité de son salaire. L'employeur est en droit d'exiger un certificat médical.

5. Existe-t-il un droit à une compensation du revenu si nous ne pouvons pas employer une collaboratrice actuellement en raison de sa vulnérabilité particulière ou si elle refuse (à juste titre) le travail proposé?

Oui. Selon l'ordonnance du Covid-19, elle a, dans ce cas-là, droit à une allocation en cas de perte de gain. Ici, le calcul des indemnités journalières est fait en fonction du revenu entier soumis à l'AVS, (dans tous les autres cas, les indemnités journalières ne s'élèvent qu'à 80% du revenu), bien qu'un maximum de CHF 196.-/par jour s'applique. Si l'employeur continue à verser l'intégralité du salaire, la compensation doit être versée directement à celui-ci.

Pour faire valoir ce droit, un certificat médical est requis, attestant que la personne concernée est particulièrement vulnérable et, malgré les mesures de protection prises, le risque d'infection au Covid-19 est trop élevé pour des raisons personnelles.

proFonds défend les intérêts des fondations et des associations donatrices et opérationnelles autofinancées ainsi que financées par des dons et cela, dans les secteurs les plus divers. En tant que lobbyiste en politique, ainsi que vis-à-vis du législateur et des administrations l'Association faitière s'engage pour des conditions générales et des règlements qui permettent aux fondations et associations d'utilité publique de réaliser leurs tâches avec succès.

En tant que prestataire de services, proFonds encourage l'échange de savoir et d'expériences des organisations d'utilité publique entre elles ainsi qu'avec le public, renseigne et **conseille les fondations et les OBNL dans tous les domaines de l'utilité publique.**

N'hésitez pas à prendre contact avec nous si vous avez besoin d'autres informations. Nous y répondrons très volontiers.

proFonds, Association faitière des fondations d'utilité publique de Suisse
Tél. 061 272 10 80
info@profonds.org
www.profonds.org