

Protection des employés vulnérables jusqu'au 28.02.2021

Définition d'employés vulnérables

Femmes enceintes et personnes qui n'ont pas été vaccinées contre le COVID-19 et qui souffrent notamment des pathologies suivantes: hypertension artérielle, diabète, maladie cardio-vasculaire, affection chronique des voies respiratoires, faiblesse immunitaire due à une maladie ou à un traitement, cancer, obésité. Ces pathologies sont précisées à l'annexe 7 de l'Ordonnance 3 COVID-19.

Les employés font valoir leur vulnérabilité moyennant une déclaration personnelle. L'employeur peut exiger un certificat médical qui confirme leur vulnérabilité.

Obligations de l'employeur

L'employeur doit permettre aux employés vulnérables de remplir leurs obligations professionnelles depuis leur domicile, le cas échéant en leur attribuant des tâches de substitution équivalentes et les rétribuant au même salaire. Si, pour des raisons d'exploitation, la présence d'employés vulnérables sur place est indispensable en tout ou en partie, ces derniers peuvent exercer leur activité habituelle ou des tâches de substitution équivalentes sur place, aux conditions suivantes :

- place de travail aménagée de sorte que tout contact étroit avec d'autres personnes soit exclu (notamment en mettant à disposition un bureau individuel ou une zone clairement délimitée) ;
- dans les cas où un contact étroit s'avère parfois inévitable, mesures de protection supplémentaires selon le principe STOP (substitution, technique, organisation, personnel).

Avant de prendre les mesures prévues, l'employeur doit consulter les employés concernés, puis consigner par écrit les mesures décidées et les communiquer aux employés.

Malgré la mise en place de ces mesures, la personne vulnérable peut refuser de travailler sur place si, pour des raisons particulières, elle estime que le risque d'infection au coronavirus est trop élevé. L'employeur peut exiger que ce refus soit appuyé par un certificat médical, qui confirme ces raisons particulières et qui ne peut donc pas se limiter à indiquer la vulnérabilité de la personne concernée.

S'il n'est pas possible d'occuper les employés concernés conformément à ce qui précède, ou en cas de refus de travailler dûment justifié, l'employeur doit dispenser les travailleurs vulnérables de leurs obligations professionnelles, tout en maintenant le paiement de leur salaire à 100%. Dans ce cas, l'employeur pourra directement faire valoir auprès de la caisse AVS des indemnités perte de gain pour ces travailleurs.

En résumé

Les règles en vigueur n'interdisent pas d'une manière absolue le travail sur place des travailleurs vulnérables. Celui-ci peut ainsi être envisagé, en respectant les mesures de protection, lorsque l'employeur ne peut leur assigner d'autres tâches pouvant être effectuées en télétravail. Dans ces circonstances, les travailleurs vulnérables peuvent tout de même refuser de travailler si, pour des raisons particulières, elles estiment que le risque d'infection au coronavirus est trop élevé. L'employeur peut exiger que ce refus soit appuyé par un certificat médical spécifique.

Principales bases légales

Art. 4 al. 1 Loi COVID-19 ; art. 10 Ordonnance COVID-19 situation particulière ; art. 27a Ordonnance 3 COVID-19 ; art. 2 al. 3^{quater}, art. 3 al. 5 et art. 5 al. 2^{quinquies} Ordonnance sur les pertes de gain COVID-19.

dis - Lausanne, le 22 janvier 2021