

Coronavirus : les obligations de l'employeur vis-à-vis du travailleur vulnérable

Dans le cadre de l'Ordonnance 2 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (COVID-19), le Conseil fédéral a introduit la notion de personnes vulnérables. Ces dernières font l'objet d'une protection particulière.

A) Les personnes vulnérables

Conformément à l'art. 10b al. 2 de l'ordonnance, les personnes vulnérables sont les personnes de 65 ans et plus et celles qui souffrent notamment des pathologies suivantes : hypertension artérielle, diabète, cancer, maladies cardiovasculaires, maladies respiratoires chroniques, faiblesse immunitaire due à une maladie ou à un traitement.

Les catégories visées à l'al. 2 sont précisées à l'annexe 6 de l'ordonnance à l'aide de critères médicaux. Une telle précision permet aux professionnels de la santé d'évaluer si un patient risque de développer une forme sévère en cas d'infection au nouveau coronavirus et quelle prise en charge est la mieux adaptée pour lui dès les premiers symptômes.

Il est à noter que l'OFSP actualise continuellement l'annexe 6 de l'ordonnance. Il précise les critères médicaux en tenant compte de l'état de la science, des dernières connaissances sur le plan international et des évaluations des sociétés de médecine en Suisse.

En vertu de l'art. 10b al. 1 de l'ordonnance, les personnes vulnérables doivent en principe rester chez elles ou dans un environnement protégé (p. ex. leur propre jardin) et éviter les regroupements de personnes. Si elles quittent leur domicile (p. ex. pour se rendre à un rendez-vous médical), elles doivent prendre des précautions particulières pour respecter les recommandations de l'OFSP en matière d'hygiène et d'éloignement social. Ainsi, elles sont entre autres appelées à éviter de prendre les transports publics.

Le but de la réglementation est de protéger les personnes vulnérables contre les infections afin de prévenir les cas graves de COVID-19 et d'éviter la congestion des services de soins.

B) Obligations de l'employeur concernant la protection de la santé des employés vulnérables

L'art. 10c de l'ordonnance précise dans quelles conditions les personnes vulnérables peuvent continuer à travailler et quand elles doivent être libérées de leur obligation de travailler avec maintien du paiement de leur salaire. L'employeur doit absolument garder à l'esprit que la loi accorde un niveau de protection élevé aux employés vulnérables et privilégie pour ce faire le travail à domicile. La réglementation adoptée par le Conseil fédéral prévoit un régime en cascade.

1. Travail à domicile

Dans la mesure du possible, les employés vulnérables s'acquittent depuis chez eux des obligations prévues dans leur contrat de travail. À cette fin, les employeurs doivent prendre les mesures organisationnelles et techniques appropriées en mettant, par exemple, l'équipement informatique nécessaire à leur disposition ou en convenant de l'utilisation adéquate d'appareils privés, dans la mesure où ceux-ci sont appropriés pour les fins visées et sont suffisamment sécurisés.

2. Tâches de substitution à domicile

Si l'employé ne peut pas remplir ses obligations professionnelles habituelles en télétravail, son employeur lui attribue des tâches de substitution équivalentes que l'employé vulnérable peut effectuer depuis la maison et les rétribue au même salaire, même si ces tâches divergent du contrat de travail.

3. Activité sur place sous conditions

Dans l'hypothèse où l'employé ne peut pas remplir ses obligations professionnelles depuis la maison car, pour des raisons d'exploitation, la présence d'employés vulnérables sur place est partiellement ou entièrement indispensable, ces derniers peuvent exercer leur activité habituelle sur place, pour autant que des conditions extrêmement strictes soient remplies :

- la place de travail est aménagée de sorte que tout contact étroit avec d'autres personnes soit exclu. On peut attribuer une pièce à l'employé ou définir clairement les limites de son poste de travail afin de garantir le respect de la distance minimale entre les personnes ;
- en cas de contact étroit inévitable, il convient de remplacer dans la mesure du possible les activités donnant lieu à un contact étroit par d'autres tâches ou de prendre des mesures techniques et organisationnelles permettant d'éviter le contact étroit (p. ex. installation d'une protection en plexiglas).

4. Activité de substitution sur place sous conditions

A défaut de parvenir à offrir un travail respectant les conditions précitées, l'employeur a encore la possibilité d'attribuer à la personne vulnérable des tâches de substitution sur place pour lesquelles les conditions sont remplies. Le salaire habituel devra alors être versé, quand bien même les tâches ne sont pas celles prévues par le contrat.

Dans la mesure où aucune possibilité mentionnée aux chiffres 1 à 4 ci-dessus ne peut être mise en œuvre, l'employé doit être libéré par un congé avec maintien du paiement du salaire.

Il est à noter que l'employé concerné doit en tous les cas être consulté avant qu'une solution ne soit appliquée. Le droit d'être consulté comprend le droit d'être entendu et de débattre de la solution envisagée avant que l'employeur ne prenne une décision, ainsi que le droit d'obtenir communication des motifs de la décision prise.

L'ordonnance octroie à l'employé vulnérable **un droit de refus**, notamment si ce dernier estime que le travail sur site présente, pour des raisons particulières, un risque d'infection est trop élevé malgré les mesures prises pour protéger la santé. Dans ce dernier cas, l'employeur peut exiger un certificat médical qui confirme ces raisons particulières.

Enfin, les employés vulnérables font part de leur situation à leur employeur par une déclaration personnelle. L'employeur peut, au cas par cas, demander un certificat médical. Le certificat médical porte uniquement sur la capacité de travailler. Si l'employeur a des doutes concernant le certificat médical, il peut ordonner un examen par un médecin-conseil.

* * * * *

Pour de plus amples précisions, la permanence juridique du Centre Patronal se tient à disposition de ses abonnés au [058 796 33 00](tel:0587963300).