

## FAQ DROIT

## COVID-19 | QUESTIONS FREQUENTES

Dans cette FAQ, vous trouverez les réponses aux questions fréquemment posées concernant COVID-19. Nous actualisons la FAQ constamment.

QUESTION	RÉPONSE
<b>Nouvelles</b>	
<b>La délivrance de certificats est-elle possible pour les tests répétitifs - Qui supporte les coûts ?</b>	La Confédération paiera les coûts dus à la délivrance des certificats pour ces tests. Aujourd'hui, certains laboratoires renoncent à délivrer des certificats du fait que les coûts doivent être payés par le client – canton ou entreprise. Une période de transition est à prévoir jusqu'à ce que tous les laboratoires et les cantons aient converti leurs processus.
<b>Les personnes qui ne peuvent pas être vaccinées ou testées pour des raisons médicales peuvent-elles obtenir un certificat équivalent au certificat Covid?</b>	Sont assimilées à un certificat Covid les attestations certifiant que, pour des raisons médicales, une personne ne peut ni se faire vacciner ni se faire tester. Pour justifier de raisons médicales, la personne doit présenter une attestation délivrée par un médecin.
<b>À quels endroits l'obligation de certificat s'applique-t-elle ?</b>	Au moins jusqu'au 24.01.22, une obligation de certificat s'applique à l'intérieur des restaurants, des bars, des lieux culturels et de loisirs ainsi qu'aux manifestations à l'intérieur (concerts, théâtre, cinéma, événements sportifs, événements privés tels que les mariages dans des locaux ouverts au public). Exceptions: répétitions ou entraînements en groupes fixes (max. 30 personnes), manifestations religieuses ou servant à la formation d'une opinion politique et groupes d'entraide (max. 50 personnes). L'exigence du certificat s'applique aux événements en salle organisés par des institutions, des associations et des fondations.
<b>Quelle est la durée de validité d'un certificat ?</b>	<b>Pour les personnes vaccinées :</b> la durée de validité est de 365 jours à compter de l'administration de la dernière dose de vaccin. <b>Pour les personnes guéries :</b> il court 180 jours après le test PCR positif, mais ne sera valable qu'à partir du 11e jour suivant ce résultat positif.

	<p><b>Pour les personnes testées négatives</b>, il est valable 72 heures après le prélèvement de l'échantillon pour un test PCR et 48 heures pour un test rapide antigénique.</p> <p><b>Le certificat light</b> : L'application « COVID Certificate » permet aux détenteurs d'un certificat COVID de générer un certificat utilisable en Suisse ne contenant qu'un minimum de données (sans indication des dates comme le vaccin reçu ou la date de la vaccination).</p>
<p><b>Le certificat est-il obligatoire pour les visiteurs dans les hôpitaux et dans les homes ? Et qu'en est-il de la prise en charge des coûts des tests pour les visites de proches ?</b></p>	<p>Le certificat n'est pas obligatoire dans ces domaines. Cependant, plusieurs hôpitaux et homes ont déjà introduit une obligation de leur propre initiative. Toute personne se rendant dans un établissement de santé, comme une maison de retraite ou de soins ou un hôpital, peut continuer à se faire tester gratuitement.</p> <p>En cas de résultat négatif, une attestation est délivrée à la place du certificat.</p>
<p><b>Y a-t-il une exigence de certificat dans le monde du travail ?</b></p>	<p>Les employeurs ne peuvent demander à leurs employés de présenter un certificat que si cela leur permet de définir des mesures de protection appropriées ou de mettre en œuvre des plans de dépistage.</p> <p>Par ailleurs, si un employeur demande à un employé de se faire dépister, il doit prendre en charge les coûts du test. La Confédération n'assume les coûts du dépistage que dans le cadre de tests répétés en entreprise.</p> <p>L'utilisation du certificat et les mesures qui en découlent doivent faire l'objet d'une consultation auprès des salariés et être documentées par écrit.</p>
<p><b>Un employé refuse la vaccination et ne veut pas subir de tests. Que peut faire l'employeur ?</b></p>	<p><b>Les employeurs ont un devoir de diligence envers leurs employés</b>, mais aussi envers leurs clients. Par le biais d'un droit de donner des instructions, l'employeur peut ordonner des mesures à respecter par les employés.</p> <p><b>Étant donné qu'il n'existe pas d'obligation formelle de vacciner en Suisse et que la vaccination porte atteinte à l'intégrité physique d'une personne et donc également à ses droits personnels, il n'y a pas lieu de rendre la vaccination obligatoire.</b></p> <p><b>En ce qui concerne l'obligation de tester, ces raisons ne peuvent être invoquées.</b> Il n'est pas non plus possible de parler d'un empiètement ou d'une restriction des droits personnels. La mesure consistant à ordonner des tests en</p>

	<p>série est une mesure de protection qui a du sens dans un contexte institutionnel et qui est proportionnée.</p> <p>-&gt; Les employés qui refusent les tests en série doivent s'attendre à des conséquences personnelles liées à leur relation de travail.</p>
<p><b>Quelles sont les conditions d'entrée pour les personnes non vaccinées et non guéries ?</b></p>	<p>Les personnes non immunisées et non vaccinées doivent présenter un test négatif à l'entrée en Suisse quelle que soit leur provenance. Après quatre à maximum sept jours, elles doivent refaire un dépistage en Suisse et le résultat de ce deuxième test doit être transmis au canton. Aucun des deux dépistages n'est remboursé.</p> <p>Les personnes vaccinées et guéries doivent présenter un certificat reconnu en Suisse lors de leur entrée en Suisse.</p> <p>Toutes les personnes entrant en Suisse – vaccinées, guéries ou testées négatives – doivent par ailleurs remplir le formulaire d'entrée.</p> <p>Pas d'obligation de test et de formulaire pour les frontaliers.</p>
<p><b>Dans quels cas La Confédération prend en charge les coûts d'un test Covid 19 ?</b></p>	<p>Toute personne présentant des symptômes ou ayant été en contact étroit avec un cas confirmé doit se faire tester de toute urgence. La Confédération prend en charge les coûts des tests dans ce cas.</p> <p>Tests répétés : Ces tests doivent être réalisés sur place principalement avec des PCR par prélèvement salivaire (analyses groupées, aussi dites par pooling). La Confédération prend en charge les coûts des tests.</p> <p>Les tests rapides antigéniques pour les personnes asymptomatiques (p. ex. en vue d'obtenir un certificat de test) ne sont plus remboursés par la Confédération.</p> <p>Les coûts des tests PCR ne sont pas pris en charge, si vous effectuez le test en vue d'un voyage par exemple.</p> <p>Les autotests ne sont en principe plus remboursés par la Confédération.</p> <p>voir le site internet de l'OFSP : <a href="#">Coronavirus tests</a></p>
<p><b>La vaccination</b></p>	
<p><b>Qui est responsable de la vaccination ?</b></p>	<p>La vaccination est du ressort des cantons. Informez-vous directement sur le site web de votre canton, pour savoir comment est organisée la vaccination.</p> <p><a href="#">Contacts dans votre canton</a></p>

<p><b>Combien coûte la vaccination?</b></p>	<p>La vaccination au COVID-19 est gratuite pour toutes les personnes qui ont une assurance obligatoire des soins. L'assurance maladie obligatoire avec la Confédération et les cantons couvrent les frais de vaccination.</p>
<p><b>Où puis-je me faire vacciner en tant que frontalier ?</b></p>	<p>Les frontaliers couverts par l'assurance-maladie obligatoire en Suisse peuvent se faire vacciner en Suisse conformément aux recommandations de vaccination. Le coût est pris en charge par l'assurance-maladie obligatoire, la Confédération et les cantons.</p> <p>Les frontaliers qui ne sont pas assurés en Suisse mais qui, du fait de leur activité professionnelle, sont exposés à un risque d'infection peuvent également se faire vacciner en Suisse selon la même procédure.</p>
<p><b>La vaccination est-elle obligatoire pour la population?</b></p>	<p>Selon la loi sur les épidémies, il n'y a pas de vaccination obligatoire pour la population en Suisse.</p> <p>La Confédération et les cantons peuvent cependant rendre obligatoire un devoir de vaccination lorsqu'il y a un risque épidémiologique important.</p>
<p><b>Un employeur peut-il rendre les vaccinations obligatoires pour ses employés ?</b></p>	<p>Pour les employeurs, un devoir de vaccination pourrait être possible dans des situations exceptionnelles via le droit de donner des instructions. Toutefois, les directives doivent être proportionnées et ne peuvent être émises de manière générale.</p> <p>Pour celles et ceux qui exercent une activité exposée et qui sont en contact permanent avec des personnes vulnérables, l'employeur peut obliger la vaccination. Mais il faut que toutes les mesures de protection et d'hygiène aient été épuisées et que la vaccination soit sûre et n'entraîne pas d'effets secondaires graves.</p> <p><b>La vaccination contre le COVID-19 doit servir la protection du personnel.</b> Les choix individuels des collaborateurs et collaboratrices sur le vaccin doivent être respectés.</p>
<p><b>Existe-t-il des exigences particulières pour la vaccination des personnes en situation de handicap, en particulier pour les personnes résidant en institution ?</b></p>	<p><b>Il faut intégrer les personnes concernées dans la décision concernant la vaccination et garantir le respect de leur choix.</b> L'organisation Vahs a formulé 4 principes pour traiter les décisions en matière de vaccination qui méritent d'être notés :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Inform</b> la personne candidate à la vaccination et, le cas échéant, son représentant légal, sur les</li> </ol>

	<p>connaissances actuelles en matière de sécurité, d'efficacité et d'éventuels effets secondaires du vaccin.</p> <p>2. Veiller à ce que le <b>consentement</b> ou le refus pour ou contre la vaccination est autodéterminé et que la personne a disposé d'informations pour faire ce choix. Si la personne est incapable de discernement, déterminer au mieux la volonté présumée et en tenir compte (le représentant légal doit donner un consentement écrit).</p> <p>3. La vaccination ne doit avoir lieu qu'après un <b>examen médical</b> adapté. Il faut s'assurer autant que possible qu'il n'y a pas de maladie préexistante aiguë ou chronique qui constituerait une contre-indication relative ou absolue à la vaccination.</p> <p>4. La décision de se faire vacciner relève du <b>droit strictement personnel</b>. La volonté (présumée) de la personne concernée doit être reconnue. Les professionnel·les des institutions n'ont pas à donner leur avis personnel concernant la vaccination, sauf si la personne concernée le demande.</p>
<p><b>Plus d'informations sur la vaccination – Informations en FALC</b></p>	<p>L'OFSP a mis en place <a href="#">un site Internet clair sur la vaccination</a> et une <a href="#">FAQ détaillée sur la vaccination</a>.</p> <p>FALC : l'OFSP a lancé un <a href="#">site web pour des informations en langue facile à lire</a> sur la vaccination et le coronavirus en général.</p>
<p><b>Dépistage</b></p>	
<p><b>Qui prend en charge les coûts d'un test COVID 19?</b></p>	<p>Toute personne présentant des symptômes ou ayant été en contact étroit avec un cas confirmé doit se faire tester de toute urgence. La Confédération prend en charge les coûts des tests dans ce cas.</p> <p>Tests répétés : Il est prévu de faire tester régulièrement les personnes dans les entreprises, les écoles et d'autres établissements. Ces tests doivent être réalisés sur place principalement avec des PCR par prélèvement salivaire (analyses groupées, aussi dites par pooling).</p> <p>Les règles suivantes restent applicables : la prise en charge par la Confédération du coût d'un test PCR dépend des raisons pour lesquelles vous vous faites tester.</p> <p>Les coûts des tests PCR sont pris en charge, par exemple si vous présentez des symptômes, si vous avez reçu une</p>

	<p>notification de l'application SwissCovid ou si un médecin ou une autorité vous ordonne d'effectuer un test.</p> <p>Les tests rapides antigéniques pour les personnes asymptomatiques (p. ex. en vue d'obtenir un certificat de test) ne sont plus remboursés par la Confédération.</p> <p>Les coûts des tests PCR ne sont pas pris en charge, si vous effectuez le test en vue d'un voyage par exemple.</p> <p>Les autotests ne sont en principe plus remboursés par la Confédération.</p> <p>voir le site internet de l'OFSP : <a href="#">Coronavirus tests</a></p>
<p><b>Quarantaine</b></p>	
<p><b>Quelles sont les règles de quarantaine pour les personnes vaccinées et les personnes guéries de la maladie?</b></p>	<p><b>Il n'y a plus de quarantaine de contact et de voyage pour les personnes entièrement vaccinées qui ont récupéré de Covid-19.</b></p> <p>Les personnes entièrement vaccinées sont considérées comme immunisées pendant 12 mois, les personnes guéries sont considérées immunisées pendant 6 mois.</p> <p>Pas d'exemption de quarantaine de voyage pour les voyageurs vaccinés / guéris des zones à risque. Dans ces cas, les tests et la quarantaine sont toujours requis à l'entrée.</p>
<p><b>Les travailleurs frontaliers des pays à risque sont-ils soumis à des obligations de quarantaine ?</b></p>	<p>Les zones situées à la frontière avec la Suisse peuvent être exclues de la liste des zones à risque. <a href="#">L'ordonnance pertinente</a> stipule également que les personnes dont le travail est important pour le maintien de la santé publique sont exemptées de quarantaine. L'employeur doit attester de cette importance.</p>
<p><b>Quarantaine obligatoire – Versement du salaire ou allocation pour perte de gain ?</b></p>	<p>L'obligation de continuer à verser le salaire existe en principe si l'employé peut travailler dans son bureau à domicile malgré la quarantaine. - Toutefois, ce n'est pas un laissez-passer gratuit pour séjourner dans les territoires à risque. Un séjour délibéré dans une zone à risque peut également être considéré comme un comportement coupable de la part de l'employé qui conduit à la prévention du travail. C'est aux tribunaux de décider de cette question.</p> <p>Il y a un droit d'allocation de perte de gain si la quarantaine est prescrite par un médecin ou les autorités et n'est pas la faute de la personne concernée (par exemple, la destination ne figurait pas sur la liste des territoires à risque au moment</p>

	<p>du départ ou l'évolution vers une zone à risque n'était pas prévisible). L'allocation pour perte de gain est versée par les caisses de compensation AVS.</p> <p>Le Conseil fédéral a limité à sept jours maximum la période pour laquelle les allocations journalières pour perte de gain (APG).</p>
<b>Cas de rigueur, chômage partiel et allocation pour perte de gain</b>	
<p><b>Quelles sont les conditions requises pour bénéficier des mesures pour des cas de rigueur ?</b></p>	<p>Les différents <a href="#">règlements en un coup d'œil</a>.</p> <p>Points importants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les mesures pour des cas de rigueur restent en vigueur jusqu'à fin de l'année 2021</b></li> <li>• <b>Prise en compte des pertes de chiffre d'affaires plus flexibles</b> : Recul des chiffres d'affaires (40% ou plus) en 2020 ou au cours des 12 derniers mois.</li> <li>• <b>Plafonds applicables aux contributions à fonds perdu</b>: les cantons pourront octroyer à toutes les entreprises des contributions s'élevant au plus à 20 % du chiffre d'affaires annuel et à 1 million francs par entreprise</li> <li>• <b>Les plafonds applicables peut être dépassée</b> dans des cas exceptionnels :             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à 5 millions de francs jusqu'à 1.5 million francs en maximum.</li> <li>○ pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur à 5 millions de francs jusqu'à 15 million francs en maximum.</li> </ul> </li> <li>• <b>Prêts</b> : Ils s'élèvent à un maximum de 25% du chiffre d'affaires moyen en 2018 et 2019, mais à un maximum de 10 millions de francs. La durée est limitée à 10 ans.</li> <li>• <b>L'obligation d'établir la preuve du recul du chiffre d'affaires est supprimée pour les entreprises fermées</b>: les entreprises fermées par les autorités pendant au moins 40 jours civils seront dorénavant considérées automatiquement comme des cas de rigueur.</li> <li>• Lorsque vous recevez des paiements pour difficultés, <b>aucun dividende ou bonus ne peut être distribué au cours des trois années suivantes</b>.</li> </ul> <p>Les cantons sont responsables du traitement des demandes.</p> <p><a href="#">Points de contact cantonaux</a></p>

<p><b>Chômage partiel - quelles sont les dispositions applicables ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Durée maximale</b> : 24 mois maximum (valable du juillet 2021 à la fin du février 2022).</li> <li>• Prolongation de <b>la procédure sommaire</b> pour la RHT jusqu'à fin décembre 2021</li> <li>• <b>Les autorisations de réduction de la RHT</b> sont désormais valables six mois au lieu de trois, mais au maximum jusqu'au 31 décembre 2021</li> <li>• Le délai de préavis est supprimé jusqu'à fin 2021 avec effet rétroactif de 01.09.2020. Il reste toutefois obligatoire de déposer un préavis</li> <li>• La procédure sommaire pour le décompte de la RHT continue de s'appliquer jusqu'à fin juin 2021</li> <li>• <b>Période d'attente minimale d'un jour</b> à partir du 1er juillet 2021</li> <li>• La limite de quatre périodes de décompte pour la perception de l'indemnité en cas de RHT lorsque la perte de travail dépasse 85 % est aussi supprimée rétroactivement entre le 1er mars 2020 et le 31 mars 2021.</li> <li>• L'indemnité en cas de RHT aux personnes qui ont un contrat de travail à durée déterminée et aux apprentis, en vigueur du 01.01.21 au 30.09.21</li> <li>• Les personnes qui ont un revenu inférieur à 3470 francs touchent une indemnité en cas de RHT de 100 % ; pour celles dont le revenu se situe entre 3470 et 4340 francs, l'indemnité en cas de RHT se monte également à 3470 francs ; en vigueur jusqu'à 31.12.21</li> </ul> <p><a href="#">Faits intéressants sur le RHT</a></p>
<p><b>Quelle est la durée de validité de l'allocation pour perte de gain Covid-19?</b></p>	<p><b>L'allocation pour perte de gain sera prolongée jusqu'à la fin de 2021.</b> L'indemnité de revenu Corona compense la perte de revenus des personnes qui doivent interrompre ou réduire considérablement leur activité professionnelle en raison des mesures de protection visant à contenir le Coronavirus.</p> <p>Fin juin, l'allocation pour perte de gain versée aux personnes qui n'ont pas pu travailler en raison de mesures officielles prendra fin.</p>
<p><b>Les obligations et mesures de protection en général</b></p>	
<p><b>Quelles sont les obligations de protection de l'employeur ?</b></p>	<p>L'employeur doit prendre toutes les mesures possibles et nécessaires pour protéger la santé des travailleur-euse-s. Les règles selon l'art. 6 de la loi sur le travail et de l'art. 328 al.2 CO s'appliquent.</p>





	<p>Dans la situation actuelle, les employeurs sont notamment « tenus de prendre les mesures organisationnelles et techniques qui s'imposent pour respecter les <a href="#">recommandations de la Confédération</a> en matière d'hygiène et d'éloignement social ». L'OFSP a publié des <a href="#">recommandations particulières pour les institutions pour personnes en situation de handicap</a>.</p>
<p><b>Les employeurs quelle devoirs ont-ils envers les employé-e-s particulièrement vulnérables ?</b></p>	<p><b>Un principe de cascade s'applique.</b> Les paragraphes 1 à 4 précisent quelles sont les options disponibles et dans quel ordre. Les paragraphes 5 à 8 traitent de l'inclusion des employés et de l'exemption de l'obligation de travailler avec maintien du salaire.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les employeurs permettent à leurs employés vulnérables d'accomplir leurs obligations professionnelles depuis leur domicile.</li> <li>2. Si l'employé ne peut pas remplir ses obligations professionnelles habituelles depuis son domicile, son employeur lui attribue des tâches de substitution équivalentes qu'il peut effectuer depuis son domicile et les rétribue au même salaire, même si elles divergent du contrat de travail</li> <li>3. Si, pour des raisons d'exploitation, la présence d'employés vulnérables sur place est indispensable en tout ou partie, ces derniers peuvent exercer leur activité habituelle sur place, pour autant que les recommandations de la Confédération en matière d'hygiène et de distance sociale. L'OFSP a publié des recommandations particulières pour les institutions dans le domaine du handicap (voir ci-dessous).</li> <li>4. S'il ne peut pas occuper les employés concernés conformément aux al. 1 à 3, l'employeur leur attribue sur place des tâches de substitution équivalentes.</li> <li>5. L'employeur consulte les employés concernés avant de prendre les mesures prévues.</li> <li>6. L'employé concerné peut refuser d'accomplir une tâche, si les conditions visées aux al. 1 à 4 ne sont pas remplies ou si, pour des raisons particulières, il estime que le risque d'infection est trop élevé. L'employeur peut exiger un certificat médical.</li> <li>7. S'il n'est pas possible d'occuper les employés concernés conformément aux al. 1 à 4, ou dans le cas d'un refus visé à l'al. 6, l'employeur les dispense avec maintien du</li> </ol>

	<p>paiement de leur salaire. Dans ces cas, <b>les employeurs ont droit à l'allocation pour perte de gain COVID-19.</b></p> <p>Les employés font valoir leur vulnérabilité moyennant une déclaration personnelle. L'employeur peut exiger un certificat médical.</p>
<p><b>Un employeur doit-il verser l'intégralité du salaire à un employé dispensé bien qu'il a demandé une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail RHT?</b></p>	<p>Si les salariés particulièrement vulnérables ne peuvent pas être employés pas être employés sur place en raison de mesures de protection inadéquates ou ne peuvent pas être employés dans leur bureau à domicile, ils doivent se voir accorder une dispensation avec maintien du salaire. Cela signifie que 100 % du salaire est dû. La question de savoir si l'institution réclame ensuite la RHT n'a pas d'importance pour la rémunération de la personne particulièrement vulnérable, puisqu'elle est dispensé avec 100% de salaire continu.</p>
<p><b>Un assistant en soins et santé communautaire veut venir travailler bien que sa compagne soit malade du coronavirus. Son supérieur refuse.</b></p>	<p>Le collaborateur présente un risque élevé de contamination. Sa présence sur le lieu de travail risquée. Si possible, l'employeur doit lui offrir la possibilité de travailler depuis son bureau à domicile ou lui offre des tâches de substitution équivalentes. Si cela n'est pas possible, le collaborateur peut être libéré de l'obligation de travailler et le paiement de son salaire est garanti.</p>
<p><b>L'assistant en soins et santé communautaire insiste pour venir travailler. Il propose une déclaration écrite selon laquelle «il assume l'entière responsabilité».</b></p>	<p>En raison du risque élevé de contamination auquel il expose d'autres personnes, le collaborateur peut être tenu à l'écart de son lieu de travail malgré lui. Sa déclaration écrite ne le libère ni lui ni son employeur de l'obligation d'observer un comportement responsable et d'éviter toute contamination.</p>
<p><b>Le Covid-19 peut-il être reconnu comme une maladie professionnelle?</b></p>	<p>Selon la <a href="#">SUVA</a>, la reconnaissance est possible. Un risque massivement accru peut-être donné si le personnel entre en contact direct avec des personnes ou du matériel infecté pendant son travail. Par exemple, les employés des maisons de retraite, des foyers pour handicapés et des maisons de soins sont également exposés à un risque massivement accru lorsqu'ils s'occupent directement de résidents infectés. L'OFSP confirme également la reconnaissance fondamentale du Covid-19 comme maladie professionnelle pour les employés du secteur des soins et de l'assistance.</p> <p>Les infections des employés sur le lieu de travail doivent être immédiatement signalées à la compagnie d'assurance accident responsable.</p>

<b>Absences au travail</b>	
<p><b>Une collaboratrice du service administratif de l'établissement a peur d'être infectée par le virus. Par conséquent, elle ne vient plus travailler. A-t-elle droit au salaire? Son comportement est-il licite?</b></p>	<p>L'employeur peut demander à la collaboratrice de poursuivre son activité à son poste de travail habituel, pour autant que les mesures mentionnées à la réponse 1 soient garanties. Sinon, il est possible d'organiser le télétravail. - S'il existe un risque accru d'infection, un examen médical peut être effectué à la demande de l'employé ou de l'employeur.</p> <p>Dans le cas où la collaboratrice n'est pas particulièrement exposée à un risque, elle n'a pas droit au salaire si elle quitte d'elle-même son poste de travail. Ce pourrait d'ailleurs même être un motif de licenciement.</p>
<p><b>Une collaboratrice ne veut plus venir travailler car son conjoint appartient au groupe des personnes à risque et qu'elle veut le protéger.</b></p>	<p>L'employeur doit assurer la protection de son personnel, mais n'est pas responsable de la protection de tiers.</p> <p>Par conséquent, la collaboratrice doit venir travailler. L'employeur devrait lui permettre des mesures particulières de protection (et lui mettre à disposition le matériel comme les masques hygiéniques, gants, surblouses) ou, si possible, l'affecter à des tâches qui n'exigent pas de contacts personnels particulièrement importants.</p>
<p><b>Une collaboratrice doit garder son enfant qui est en bonne santé à la maison car la crèche est fermée pour trois jours et parce que les grands-parents n'ont pas le droit de le garder. Peut-elle s'absenter de son travail pour cette raison? A-t-elle droit à son salaire durant cette période??</b></p>	<p>Selon l'art. 36 de la loi sur le travail, elle peut, dans cette situation, s'absenter du travail (généralement durant trois jours au plus). Elle doit cependant organiser au plus vite une solution de garde. La loi sur le travail ne dit pas si le droit au salaire persiste durant l'absence et c'est sujet à controverse.</p> <p>Dans la mesure où la prise en charge de l'enfant est une obligation légale des parents (art. 276 CC) et que son accomplissement est expressément prévu à l'art. 324a CO, elle devrait avoir droit au paiement du salaire – comme en cas de maladie, p.ex.</p>
<p><b>La fermeture de la crèche est prolongée pour deux semaines. Quels sont les droits de la collaboratrice dans cette situation?</b></p>	<p>Les nouvelles dispositions du Conseil fédéral donnent droit à des allocations spécifiques pour perte de gain à partir du 4e jour, lorsque des enfants de moins de 12 ans, des enfants mineurs ayant droit à un supplément pour soins intenses ou des enfants jusqu'à l'âge de 20ans révolus qui fréquentent une école spéciale doivent être gardés à la maison, faute de possibilité de garde par des tiers.</p> <p>La collaboratrice doit demander cette allocation auprès de la caisse de compensation AVS compétente. Elle se monte à 80% du salaire régulier et est versée pour chaque jour</p>

	calendaire (au plus CHF 196.- par jour). Nul ne peut prétendre à cette allocation durant les vacances scolaires ou tant que l'employeur paie le salaire. Tant que l'employeur paie le salaire, l'indemnité lui est directement versée. Dans le cas contraire, la collaboratrice peut toucher l'indemnité.
<b>Un collaborateur doit garder son enfant à la maison car il est malade du coronavirus et ne peut pas fréquenter la crèche.?</b>	En soi, la situation juridique est la même que celle de la réponse ci-dessus. Si la maladie se prolonge, une absence de plus de trois jours peut être admise – avec paiement du salaire.
<b>Vacances</b>	
<b>Une collaboratrice veut absolument passer ses vacances la semaine prochaine dans une zone risque à Corona. Le supérieur s'y oppose fermement. Peut-il interdire les plans de vacances?</b>	Le supérieur ne peut pas l'interdire. Après son retour du territoire à risque Corona, l'employé doit rester en quarantaine pendant 10 jours. Si le travail ne peut être effectué au bureau à domicile pendant cette période, l'employée n'a pas droit à un salaire ne peut pas prétendre au salaire, car son comportement aurait pu être évité.  Le gouvernement fédéral tient <a href="#">une liste des états ou des territoires à risque corona.</a>
<b>Un collaborateur tombe malade du corona-virus le 2e jour des vacances. Quels sont ses droits?</b>	En présence d'un certificat médical, le salaire reste dû pour la durée de la maladie et les vacances peuvent être reprises ultérieurement.
<b>L'institution connaît une grave pénurie de personnel car plusieurs soignantes et soignants sont tombés malades de manière inattendue. Le supérieur demande à l'un de ses collaborateurs en bonne santé de reporter ses vacances imminentes.?</b>	Dans cette situation particulière, il est justifié de demander à la personne de reporter ses vacances préalablement convenues et de venir travailler.  L'employeur doit cependant assumer tous les frais encourus (p.ex. les frais d'annulation d'une réservation d'hôtel).
<b>Une collaboratrice aimerait renoncer aux vacances prévues la semaine à venir car elle ne peut pas entreprendre le voyage tel que planifié à l'étranger et qu'elle «s'ennuierait à la maison». Contre la volonté de son supérieur, elle veut donc absolument venir travailler</b>	De façon générale, l'employeur détermine le moment des vacances, en tenant compte des souhaits du personnel. La fixation doit intervenir suffisamment tôt (en règle générale 3 mois à l'avance). Les deux parties sont ensuite tenues de respecter cette planification des vacances. Par conséquent, la collaboratrice ne peut pas reporter ses vacances unilatéralement et à court terme contre la volonté de son supérieur.

<p><b>Un collaborateur est resté bloqué à l'étranger car le pays a fermé toutes ses frontières et les aéroports. Il ne peut donc pas reprendre le travail, mais s'attend néanmoins à recevoir son salaire</b></p>	<p>Le collaborateur n'est pas empêché de travailler pour « causes inhérentes sa personne » (art. 324a CO), mais pour « cas de force majeure ». Ce n'est pas à l'employeur d'en supporter les conséquences et il n'a donc pas à payer le salaire.</p>
<p><b>Plans de protection</b></p>	
<p><b>Les plans de protection établis doivent-ils être adaptés ?</b></p>	<p>Fin juin, le Conseil fédéral a simplifié et uniformisé les prescriptions relatives aux plans de protection. Tous les lieux accessibles au public doivent disposer d'un plan de protection. Désormais, les mêmes prescriptions s'appliquent à tous les plans ; il n'y a plus de plan de protection modèle.</p> <p>De façon générale, les mesures contenues dans les plans de protection des institutions sont plus strictes que les prescriptions simplifiées par le Conseil fédéral et applicables dès fin juin 2020. Avec les plans de protection actuels, les institutions sont ainsi bien protégées. Vous trouverez dans le <a href="#">Dossier coronavirus sur notre site internet</a> des propositions pour la gestion des plans de protection.</p> <p><b>Le principe qui prévaut est le suivant :</b></p> <p>Le risque d'infection augmente lorsque la distance de 1,5 mètre ne peut pas être respectée durant plus de 15 minutes.</p> <p><b>Par conséquent, les nouvelles règles de base pour les institutions sont les suivantes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintenir les mesures afin de garantir la protection la plus efficace possible contre une infection au COVID-19.</li> <li>• Dans les secteurs où les visiteurs peuvent croiser du personnel, les mesures à prendre doivent être coordonnées avec les mesures de protection du personnel.</li> <li>• Le cas échéant, prendre des mesures différenciées pour chaque secteur de l'institution, par exemple la formation d'équipes permanentes.</li> <li>• Observer les règles d'hygiène et de distanciation.</li> <li>• Collecter les coordonnées. Si d'autres mesures permettent de renoncer au traitement de données personnelles, il convient alors de les privilégier.</li> </ul>
<p><b>Trajet pour se rendre au travail</b></p>	
<p><b>Les horaires des transports publics sont réduits durant la pandémie et</b></p>	<p>La collaboratrice peut librement choisir son lieu de domicile. Si la durée de son trajet s'allonge désormais, elle en assume</p>

<p><b>pour une collaboratrice, la durée de son trajet pour venir travailler s’allonge considérablement. Elle demande à ce que ce temps de trajet soit compté sur son temps de travail.</b></p>	<p>le risque. Elle doit malgré tout se présenter à l’heure à son poste de travail et ne peut pas prétendre à ce que l’allongement du temps de trajet soit compté sur son temps de travail.</p>
<p><b>En raison du risque de contamination, l’employeur interdit au personnel d’une institution pour personnes en situation de handicap d’emprunter les transports publics pour venir travailler et leur demande à la place d’utiliser la voiture. En a-t-il le droit?</b></p>	<p>Non, les nouveaux arrêts du Conseil fédéral ne donnent pas droit à une telle restriction particulière. Les collaborateur-trice-s qui empruntent les transports publics pour se rendre au travail sont naturellement tenus de se conformer aux règles de comportement usuelles (en particulier, maintenir une distanciation suffisante).</p>
<p><b>Résidentes et résidents en institution / Règlements pour les visites et les séjours en dehors de l’institution</b></p>	
<p><b>Quelles sont les règles applicables aux visites et aux séjours en dehors des institutions ?</b></p>	<p>Concernant la protection des résidentes et résidents particulièrement vulnérables, l’OFSP recommande ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilités de visite et horaires prévus dans les institutions telles que les homes pour personnes âgées, les établissements médico-sociaux et les institutions pour personnes handicapées : la Confédération recommande d’observer la plus grande prudence pour les visites afin que les règles de distance et d’hygiène soient rigoureusement respectées.</li> <li>• Les visites dans ou hors de l’établissement devraient en principe être possibles ; à cette occasion, les règles d’hygiène et de conduite doivent être rigoureusement respectées.</li> <li>• La compétence pour l’octroi de séjours en dehors de l’institution incombe aux cantons et les décisions dépendent de la situation épidémiologique. En concertation avec les cantons, les institutions peuvent définir des règles de conduite à respecter par les résident-e-s pour les séjours en dehors de l’institution.</li> </ul> <p>En particulier, les ordonnances cantonales sur les règles de visite et de séjour en dehors de l’institution doivent être respectées.</p>

<p><b>Afin d'éviter qu'ils soient contaminés, une institution souhaiterait ne pas laisser ses résidentes et résidents rentrer à la maison le week-end. En a-t-elle le droit?</b></p>	<p>En principe, une telle interdiction n'est pas autorisée, car elle pourrait restreindre de façon beaucoup trop disproportionnée la liberté personnelle, la liberté de mouvement et le droit à l'autodétermination des résidentes et résidents.</p>
<p><b>Dans la situation actuelle, quelques résidentes et résidents ne veulent pas rester dans l'institution, mais habiter chez leurs proches. Les institutions perdent-elles le droit de réclamer le prix de pension?</b></p>	<p>Le contrat d'hébergement reste inchangé et l'institution est toujours disposée à fournir ses prestations. Si les résidentes et résidents déménagent temporairement, c'est leur libre choix.</p> <p>Ils renoncent volontairement aux prestations de l'institution, mais doivent en principe continuer de payer le prix de pension convenu. Une réduction peut être envisagée si le contrat le prévoit ou dans la mesure où l'institution peut économiser des coûts en raison de l'absence de résidentes et résidents (p.ex. pour les repas).</p> <p>À noter cependant qu'il existe dans la plupart des cantons des réglementations qui peuvent donner lieu à des réponses divergentes. Quelques cantons ont également déjà assuré qu'ils ne modifieront pas les subventions des institutions en raison de places d'accueil qui ne seraient actuellement pas occupées</p>