

Fiche technique

INFORMATIONS JURIDIQUES SUR LE CORONAVIRUS (COVID-19) (ÉTAT: 17 FÉVRIER 2022).

1. Informations sur la vaccination et le dépistage dans l'entreprise

Puis-je exiger de mes collaborateurs qu'ils se soumettent à des tests réguliers de dépistage du COVID-19?

Actuellement, les tests de dépistage du COVID-19 sont principalement réalisés par un prélèvement nasopharyngé. Ces tests constituent une atteinte à l'intégrité corporelle des collaborateurs, car ils sont souvent invasifs et désagréables pour les personnes concernées. En l'absence de tout motif spécifique, cette forme de test de masse à intervalles réguliers représenterait une intrusion disproportionnée et donc illicite envers la personnalité du travailleur (cf. art. 328, al. 1 CO).

Puis-je contraindre mes employés à se faire vacciner?

Une obligation générale de se faire vacciner pour l'ensemble du personnel n'est en principe pas admissible. Les employés qui sont particulièrement exposés dans le cadre de leur activité professionnelle et qui sont en outre en contact permanent avec des personnes vulnérables (p. ex. avec des employés d'un certain âge) pourraient exceptionnellement être contraints de se faire vacciner via le droit d'injonction. Avant le vaccin obligatoire, toutes les mesures plus douces devraient toutefois être prises (mesures d'hygiène accrues, obligation de port du masque, tests, etc.). Comme il est en général possible de prendre sans problème des mesures plus douces dans un garage, une vaccination obligatoire ne serait sans doute admissible que dans des cas exceptionnels.

Lors de l'engagement de nouveaux collaborateurs, suis-je en droit de favoriser les personnes vaccinées?

En droit du travail, le principe de la liberté contractuelle s'applique aux relations privées. L'employeur est donc en droit de favoriser un candidat vacciné face à un candidat non vacciné. Toutefois, ceci ne pose pas de problème uniquement lorsque le candidat informe l'employeur de sa propre initiative sur sa situation vaccinale. Si la vaccination figure parmi les exigences dans la description du poste à pourvoir ou si l'employeur souhaite connaître la situation vaccinale du candidat durant l'entretien, cela peut être considéré comme une violation des droits de personnalité du travailleur (art. 328b CO).

Si les intérêts justifiés de l'employeur prévalent face aux droits du candidat concernant la protection de sa sphère privée, la question sur le statut vaccinal ou la vaccination obligatoire peut constituer une exigence liée à l'engagement. Des intérêts justifiés sont, par exemple, l'obliga-

tion de l'employeur de protéger la vie et la santé de ses employés (art. 328, al. 1 CO) ou l'intérêt de l'employeur pour un collaborateur qui, le cas échéant, pourrait profiter d'un assouplissement de l'obligation de quarantaine.

Les employés peuvent-ils prendre un rendez-vous de vaccination sur leur temps de travail?

La règle applicable pour la vaccination est en principe la même que pour un rendez-vous médical. La date exacte du rendez-vous doit si possible être convenue avec l'employeur. Dans tous les cas, le temps nécessaire doit être accordé à l'employé si le rendez-vous tombe inévitablement sur le temps de travail (art. 329, al. 3 CO). En particulier en cas d'horaires flexibles, l'employé a cependant la possibilité, dans une mesure raisonnable, de prendre rendez-vous en dehors des plages horaires fixes.

Ce rendez-vous doit-il être rémunéré comme temps de travail?

Il n'y a jusqu'à présent pas de réponse claire à la question du maintien du paiement du salaire. Selon l'art. 324a CO, aucune obligation de maintien du salaire ne s'applique en principe en cas d'absences pour cause de rendez-vous *réguliers* de vaccination sans lien avec l'activité professionnelle. L'OFSP indique que la rémunération ou non du rendez-vous de vaccination comme temps de travail relève de l'employeur.

L'obligation de maintien du salaire ne s'applique clairement que dans les cas où la vaccination est effectuée à l'initiative de l'employeur.

2. Informations générales sur la pandémie et l'entreprise

Quelles sont mes obligations en tant qu'employeur?

Conformément à l'art. 6 de la loi sur le travail (LTr), l'employeur a un devoir d'assistance vis-à-vis de ses employés. Dans ce cadre, il est tenu de prendre les mesures de protection qui s'imposent pour protéger la santé de ses collaborateurs. Avec effet à compter du 17 février 2022, le Conseil fédéral a supprimé toutes les mesures visant à protéger les travailleurs sur le lieu de travail, à l'exception des dispositions relatives à la protection des travailleurs vulnérables.

Les personnes vulnérables ont droit au télétravail, à une protection équivalente ou à un congé avec maintien intégral de leur salaire.

Sont considérées comme vulnérables :

- les femmes enceintes ;
- les personnes souffrant de maladies ou d'anomalies génétiques selon l'annexe 7 de l'ordonnance 3 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (COVID-19) et qui ne peuvent pas se faire vacciner pour des raisons médicales.

Ne sont pas considérées comme vulnérables :

- les femmes enceintes vaccinées contre le COVID-19, pendant 12 mois à compter de la vaccination complète ;
- les personnes visées à l'alinéa 10 qui ont contracté le Sars-CoV-2 et qui sont réputées guéries, pendant 6 mois à compter du 11^e jour suivant la confirmation de la contamination.

Ces obligations de l'employeur doivent être respectées même si la personne employée souhaite y renoncer volontairement.

Les personnes vulnérables qui ne peuvent pas travailler à domicile sont protégées dans l'entreprise de manière à ne pas être exposées à des risques plus importants qu'à la maison (p. ex. par une séparation spatiale de leur poste de travail).

Quelles mesures de protection l'employeur est-il autorisé à prendre?

En vertu du droit de donner des instructions (art. 321d), l'employeur est toujours et encore en droit de prendre les mesures nécessaires pour protéger ses employés et ses clients. Un employeur peut par exemple ordonner le port du masque si cela est nécessaire pour protéger ses collaborateurs. Un refus peut entraîner un licenciement du collaborateur.

Quand faut-il faire un test COVID-19?

L'Office fédéral de la santé publique a élaboré un [guide](#) à ce sujet. Pour déterminer au cas par cas si un test doit être effectué, une auto-évaluation est proposée en ligne. Le lien est disponible [ici](#).

Le collaborateur doit-il signaler des symptômes grippaux à son supérieur?

Il s'agit là d'un cas limite. En principe, les collaborateurs ne sont pas tenus de divulguer leurs symptômes et leurs diagnostics. Dans une situation de pandémie, il est parfaitement possible d'arguer que les collaborateurs sont obligés d'informer lorsqu'ils se rendent au travail alors qu'ils présentent des symptômes et exposent ainsi leurs collègues à des risques. En outre, les experts en droit du travail partent du principe que les collaborateurs doivent informer l'entreprise si des personnes du même ménage contractent le COVID-19 et qu'ils présentent de ce fait un risque accru de contamination à leur lieu de travail.

3. Questions concernant le maintien du salaire

Mon employé a été testé positif. Doit-il rester en isolement ?

Les personnes testées positives doivent continuer de s'isoler pendant au moins cinq jours. Cette mesure doit être maintenue jusqu'au 31 mars 2022.

Quelle est la situation en ce qui concerne le maintien du paiement du salaire et l'indemnisation ?

Le COVID-19 doit en principe être traité comme une maladie normale et l'employeur est tenu, si les conditions sont remplies, de continuer à verser le salaire selon l'art. 324a CO ou, dans le cas d'une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, de continuer à verser le salaire selon les dispositions contractuelles.

Les personnes testées positives, respectivement leurs employeurs, n'ont pas droit à une indemnisation de la Confédération.