

## Emploi d'employés particulièrement vulnérables

Depuis le 17 avril 2020, les dispositions révisées de l'Ordonnance 2 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (COVID-19) sont en vigueur. L'article 10(c) précise "L'employeur permet à ses employés vulnérables<sup>1</sup> de remplir leurs obligations professionnelles depuis leur domicile. À cette fin, il prend les mesures organisationnelles et techniques qui s'imposent". 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.

### Les premières options peu pertinentes

Si 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 en vertu de l'al. 3, pour autant que des conditions strictes soient remplies.

### Exigences sur le lieu de travail

Si un contact étroit s'avère inévitable, d'autres mesures de protection doivent être prises conformément à la let. b. Il convient d'appliquer le principe STOP, qui comprend :

- Substitution : les activités qui peuvent donner lieu à un contact étroit sont remplacées par d'autres tâches.
- Mesures techniques et organisationnelles : grâce à des mesures techniques et organisationnelles, des activités qui peuvent donner lieu à un contact étroit sont effectuées sous une autre forme (p. ex. contact client par outils électroniques plutôt que directement), ou des dispositifs de protection spéciaux sont installés (protection en plexiglas) et des mesures de protection sont prises (produits désinfectants, etc.).
- Équipement de protection individuelle : cette mesure peut en particulier s'appliquer dans les établissements du système de santé, où les employés sont entraînés à utiliser les équipements de protection. Il est également concevable que le personnel soit obligé de porter des masques et des gants de protection.

### Conséquences si les exigences ne sont pas remplies

l'al. 4 prévoit que l'employé se voit attribuer sur place des tâches de substitution équivalentes respectant les prescriptions susmentionnées et les rétribue au même salaire, même si ces tâches divergent du contrat de travail. Si aucune des possibilités ne convient, l'employé doit être libéré par un congé avec maintien du paiement de leur salaire.

L'employé peut de manière générale refuser une activité si les conditions prévues dans ces dispositions ne sont pas remplies. Il peut en effet refuser le travail sur site s'il estime, pour des raisons particulières, que le risque d'infection est trop élevé malgré les mesures prises pour protéger la santé. Dans ce dernier cas l'employeur

---

<sup>1</sup> Plus de 65 ans ou déjà atteint d'une maladie, souffre de l'une de ces maladies : le cancer, le diabète, une faiblesse immunitaire due à une maladie ou à une thérapie, l'hypertension artérielle, les maladies cardio-vasculaires, les maladies chroniques des voies respiratoires.

peut exiger un certificat médical qui confirme ces raisons particulières. La confirmation qu'il est considéré comme une personne particulièrement vulnérable seule ne signifie en aucune façon qu'il est inapte.

L'employeur doit accorder un congé aux employés concernés avec maintien du paiement intégral de leur salaire, si aucune des possibilités ne convient, ou si l'on est dans le cas d'un refus. Si les mesures de protection sont insuffisantes, l'obligation de travailler est levée (demeure de l'employeur, article 324 CO). Toutefois, si l'employeur doute des raisons précises, il doit libérer le travailleur particulièrement vulnérable sur la liste de paie. Par conséquent, cela entraînera habituellement la résiliation, avec des délais de préavis à observer. En vue d'un éventuel procès devant les tribunaux, les employeurs sont donc bien avisés de bien documenter les mesures prises sur le lieu de travail pour protéger la santé du personnel.

Christoph Streuli  
Service juridique VELEDES

Berne, 24.4.2020