

FAQ relative au droit du travail et coronavirus

- 1. Protection de la santé2**
 - 1.1 Mon employeur n'a pas assez de vêtements de protection. Ai-je le droit de refuser de travailler?.....2
 - 1.2 Je crains d'avoir été contaminé par le coronavirus au travail. Le COVID-19 peut-il être reconnu comme maladie professionnelle?2
 - 1.3 J'ai été infecté par le coronavirus - probablement au travail. Qui prend en charge les coûts?2
 - 1.4 L'hôpital peut-il m'interdire de porter un masque FFP2?2
- 2. Grossesse / maternité / prise en charge des enfants3**
 - 2.1 Le 5 août 2020, l'Office fédéral de la santé publique (OSFP) a décidé que les femmes enceintes faisaient nouvellement partie des personnes vulnérables. Qu'est-ce que cela signifie pour les femmes médecins concernées?3
 - 2.2 Je suis enceinte et je dois porter un masque de protection lorsque je travaille à l'hôpital. L'apport réduit en oxygène nuit cependant à l'enfant pas encore né. L'employeur voit ça différemment et refuse de m'affecter à un poste de travail sans contact avec les patients. Que dois-je faire?3
- 3. Taux d'occupation / salaire / contrat3**
 - 3.1 Je suis spécialiste en médecine intensive. Normalement, je travaille à 60 pourcent. Compte tenu de la situation actuelle, je dois maintenant travailler à 100 pourcent, voire plus. Est-ce légal?3
 - 3.2 Je suis en quarantaine pour dix jours après avoir rencontré un ami testé positif au COVID-19. Ai-je quand-même droit au salaire?4
 - 3.3 Comment calcule-t-on le versement du salaire, si je suis atteint du coronavirus et que pendant cette période, mon taux d'occupation était plus élevé que ce que prévoit mon contrat?4
 - 3.4 Un nouveau contrat de travail est-il nécessaire si j'augmente temporairement mon taux d'occupation?4
- 4. Résiliation des rapports de travail4**
 - 4.1 J'ai donné mon congé à mon employeur. Mon employeur peut-il m'obliger à rester?4
- 5. Heures supplémentaires / travail supplémentaire / soldes d'heures négatifs / vacances4**
 - 5.1 Est-ce que mon employeur peut m'obliger à récupérer les heures négatives accumulées pendant la pandémie?4
- 6. Formation postgraduée et continue5**
 - 6.1 Je suis médecin-assistant en chirurgie de la main. Je suis transféré au service des soins intensifs réservé aux patients atteints du coronavirus. Dois-je m'y conformer?5
 - 6.2 Je ne pouvais pas poursuivre ma formation postgraduée et/ou continue comme prévu. Des dispositions particulières s'appliquent-elles dans le cas de la pandémie?5

1. Protection de la santé

1.1 Mon employeur n'a pas assez de vêtements de protection. Ai-je le droit de refuser de travailler?

L'employeur doit protéger la santé de ses employés (art. 328 CO). S'il ne prévoit pas des mesures de protection de la santé suffisantes au point que les conditions pour un travail dans de bonnes conditions ne sont pas réunies, il se trouve en demeure. L'employé peut alors refuser de travailler, mais a droit au salaire (art. 324 CO).

Evidemment, il faut alors garantir la proportionnalité, c'est-à-dire que l'employé ne peut pas refuser de travailler pour une faute légère de l'employeur. La définition de la faute légère dépend des circonstances particulières, notamment aussi de la vulnérabilité des employés (voir la question 2 ci-après).

1.2 Je crains d'avoir été contaminé par le coronavirus au travail. Le COVID-19 peut-il être reconnu comme maladie professionnelle?

Oui, il peut s'agir d'une maladie professionnelle. Pour cela, il faut que le risque de contamination au travail soit établi avec un degré de vraisemblance prépondérante. Une contamination fortuite sur le lieu de travail ne suffit pas. Chaque cas doit être examiné en détail. Il peut s'agir d'un risque accru lorsque le personnel dans les hôpitaux, les laboratoires et dans le cadre d'activités similaires, entre directement en contact avec des personnes ou du matériel infecté.

1.3 J'ai été infecté par le coronavirus - probablement au travail. Qui prend en charge les coûts?

L'assurance-accidents. Ceci n'est pas sans importance pour les personnes concernées, car contrairement à l'assurance-maladie, aucune franchise ou quote-part n'est due dans l'assurance-accidents. De plus, elle inclut une couverture d'assurance également en cas de séquelles tardives.

Afin qu'une maladie soit reconnue comme maladie professionnelle, le risque des professionnels concernés de contracter celle-ci doit être significativement plus élevé que pour le reste de la population. C'est notamment le cas des médecins et du personnel soignant qui sont exposés au contact de patients ou de matériel infectés dans l'exercice de leur profession, que ce soit dans le domaine stationnaire ou ambulatoire, tant dans les soins aigus que dans les soins de longue durée.

C'est pourquoi les maladies infectieuses, dont bien évidemment COVID-19, sont en principe réputées maladie professionnelle au sens de la loi sur l'assurance-accidents (LAA) pour tous les professionnels de la santé, en particulier pour les infirmières et les médecins. Il incombe à l'employeur d'effectuer l'annonce auprès de l'assurance-accidents. L'assureur LAA prend en charge les frais pour l'ensemble des examens médicaux nécessaires, même si la suspicion d'infection ne se confirme pas. Si une quarantaine est médicalement indiquée, des indemnités journalières sont versées pour les jours d'absence.

Si l'assurance-accidents rejette votre demande, nous vous recommandons de faire immédiatement opposition en invoquant les motifs mentionnés ci-dessus. La procédure d'opposition est gratuite et ne nécessite pas le soutien d'un avocat. Si l'assurance-accidents maintient son refus, nous vous recommandons de contacter votre section asmac.

1.4 L'hôpital peut-il m'interdire de porter un masque FFP2?

Compte tenu de son obligation d'assistance, l'employeur doit en principe tout entreprendre pour protéger au maximum ses employés. Personne ne remet en doute le fait qu'un masque FFP2 offre une meilleure protection qu'un masque chirurgical.

L'Office fédéral de la santé publique (OSFP) ne recommande cependant pas au personnel de la santé de porter exclusivement un masque FFP2/3. Il le recommande aux professionnels (de la santé) directement exposés lors d'activités comportant un grand risque de formation d'aérosols chez des personnes dont le COVID-19 a été confirmé ou fait l'objet d'un soupçon fondé. Il est recommandé de porter un masque FFP2 jusqu'à 30 minutes après l'activité comportant un grand risque de formation

d'aérosols et aussi longtemps que la personne malade est dans la pièce. D'après l'OFSP, les masques FFP2 peuvent être portés durant un service complet. [Swissnoso](#) définit les activités comportant un grand risque de formation d'aérosols (par exemple: intubation, ventilation non-invasive, bronchoscopie, laryngoscopie).

Il existe désormais suffisamment de données scientifiques montrant que le coronavirus se transmet par contact étroit et par gouttelettes. Les masques d'hygiène sont suffisants pour protéger des infections par gouttelettes, lors de procédures médicales ne générant que peu d'aérosols. Les frottis naso-pharyngés ne sont pas des procédures entraînant la formation d'un aérosol important. Un masque d'hygiène est donc suffisant.

Le plan de protection de l'employeur est donc suffisant s'il met gratuitement à disposition des masques FFP2 uniquement pour certaines situations. Si une collaboratrice ou un collaborateur éprouve le besoin de se protéger avec un tel masque et qu'elle ou il en fait l'acquisition à ses propres frais, l'employeur ne peut assurément pas lui interdire de le porter.

2. Grossesse / maternité / prise en charge des enfants

2.1 Le 5 août 2020, l'Office fédéral de la santé publique (OSFP) a décidé que les femmes enceintes faisaient nouvellement partie des personnes vulnérables. Qu'est-ce que cela signifie pour les femmes médecins concernées?

En vertu de l'ordonnance sur la protection de la maternité, l'employeur est tenu de protéger les femmes enceintes contre une infection sur le lieu de travail. Si l'analyse de risques effectuée par un/e médecin du travail montre que cela n'est pas possible, il doit proposer des alternatives. Si une poursuite du travail n'entre pas en considération, le/la gynécologue peut prononcer une interdiction de travailler. Le [Secrétariat d'Etat à l'économie \(SECO\)](#) et la [Société Suisse de Gynécologie et Obstétrique \(SSGO\)](#) proposent d'autres informations utiles, aussi sur la protection de la santé au travail.

2.2 Je suis enceinte et je dois porter un masque de protection lorsque je travaille à l'hôpital. L'apport réduit en oxygène nuit cependant à l'enfant pas encore né. L'employeur voit ça différemment et refuse de m'affecter à un poste de travail sans contact avec les patients. Que dois-je faire?

Toute entreprise comportant des activités dangereuses ou pénibles pour la mère ou pour l'enfant est tenue de confier l'analyse de risques qui s'impose à un spécialiste (art. 63 al. 1 OLT 1). La définition des activités dangereuses et pénibles englobe la plupart des tâches médicales.

La description des faits ne permet cependant pas de déterminer quelles mesures de protection ont été prises par l'employeur, sauf pour ce qui concerne le port du masque. A cet égard, il n'est donc pas clair si le masque doit être porté en permanence pendant le service ou s'il peut être régulièrement enlevé et changé.

Chaque litige de ce genre doit donc être apprécié individuellement et évalué selon la situation concrète dans le cadre de l'analyse des risques mentionnée.

3. Taux d'occupation / salaire / contrat

3.1 Je suis spécialiste en médecine intensive. Normalement, je travaille à 60 pourcent. Compte tenu de la situation actuelle, je dois maintenant travailler à 100 pourcent, voire plus. Est-ce légal?

Les employés peuvent être tenus de travailler plus que ce que prévoit leur contrat de travail, si les circonstances le justifient (art. 321c al. 1 CO). Si la pandémie entraîne une perte considérable de main-d'œuvre et une augmentation massive du volume de patients, le fait que les travailleurs

effectuent des heures supplémentaires est justifié. Leur situation personnelle et notamment leurs obligations familiales doivent cependant être prises en considération.

3.2 Je suis en quarantaine pour dix jours après avoir rencontré un ami testé positif au COVID-19. Ai-je quand-même droit au salaire?

La loi COVID-19 prévoit le droit à une allocation pour perte de gain en cas de coronavirus pour les personnes mises en quarantaine qui ne peuvent effectuer du télétravail, tant pour les salariés que pour les indépendants qui sont assurés à l'AVS. Il faut pour cela que la quarantaine ait été ordonnée par un service cantonal ou un médecin. Une alerte de l'application SwissCovid ne suffit pas.

Le droit à l'allocation débute dès le premier jour de la quarantaine et dure au maximum dix jours. Il est aussi garanti pour le parent dont un enfant est en quarantaine. Cette allocation est versée par les caisses de compensation AVS. Elle se monte à 80 pourcent du revenu moyen soumis à l'AVS obtenu avant le début du droit, mais au plus à 196 francs par jour pour les salariés. Comme les indemnités sont versées via l'employeur, le salarié n'a pas d'autre démarche à faire pour recevoir son salaire après lui avoir remis le certificat de quarantaine.

3.3 Comment calcule-t-on le versement du salaire, si je suis atteint du coronavirus et que pendant cette période, mon taux d'occupation était plus élevé que ce que prévoit mon contrat?

La loi établit le principe qu'en cas d'empêchement de travailler, les employés ont droit au même salaire que s'ils travaillaient. Il s'agit donc d'assurer qu'ils disposent des mêmes moyens économiques que s'ils avaient travaillé normalement. Il s'ensuit que le salaire normal est dû, indépendamment du fait qu'il s'agisse d'un salaire horaire, journalier, hebdomadaire ou mensuel. Si un médecin travaille plus que ce que prévoit son contrat de travail en raison de la pandémie de coronavirus, ce taux d'occupation temporaire est déterminant pour le versement du salaire en cas de maladie.

3.4 Un nouveau contrat de travail est-il nécessaire si j'augmente temporairement mon taux d'occupation?

Non, en principe, une adaptation du contrat de travail n'est pas nécessaire, voir la question 3.1 ci-dessus. Cependant, dans des cas particuliers, il peut être judicieux de fixer le nouveau taux d'occupation dans un contrat. Notamment lorsque le taux d'occupation est considérablement augmenté pour une période prolongée et qu'il existe un consensus entre les parties au contrat.

4. Résiliation des rapports de travail

4.1 J'ai donné mon congé à mon employeur. Mon employeur peut-il m'obliger à rester?

Malgré la situation extraordinaire, le droit du contrat de travail continue de s'appliquer. Cela veut dire que des rapports de travail peuvent être résiliés et qu'une éventuelle démission est tout à fait valable. Tout au plus, l'employeur peut vous proposer une prolongation du contrat, que vous demeurez libre d'accepter ou non.

5. Heures supplémentaires / travail supplémentaire / soldes d'heures négatifs / vacances

5.1 Est-ce que mon employeur peut m'obliger à récupérer les heures négatives accumulées pendant la pandémie?

Les heures négatives involontaires constituent un soi-disant cas de demeure de l'employeur (art. 324 CO). Si l'employeur n'a pas pu attribuer de travail bien que l'employé lui a proposé de travailler, celui-ci a droit au salaire entier. En conséquence, il n'est pas permis de faire récupérer les heures négatives.

6. Formation postgraduée et continue

6.1 Je suis médecin-assistant en chirurgie de la main. Je suis transféré au service des soins intensifs réservé aux patients atteints du coronavirus. Dois-je m'y conformer?

Il n'existe pas de norme juridique définissant les conditions et la mesure dans lesquelles l'employeur peut attribuer à son employé un autre travail ou un autre lieu de travail. Dans le cas particulier, le droit de l'employeur d'émettre des directives et instructions (art. 321d CO) doit donc être mis en balance avec l'obligation de diligence et fidélité (art. 321a CO).

Le droit de l'employeur d'émettre des directives et instructions est notamment limité par

- le caractère raisonnable pour les employés,
- le principe de la bonne foi (art. 2 CC),
- la protection de la personnalité de l'employé (art. 328 CO).

On ne peut pas formuler en termes généraux ce qui est raisonnablement exigible de l'employé. La règle de base est la suivante: moins les circonstances sont prévisibles et plus courte est la durée de la perturbation, plus on peut exiger des employés d'exécuter un autre travail.

6.2 Je ne pouvais pas poursuivre ma formation postgraduée et/ou continue comme prévu. Des dispositions particulières s'appliquent-elles dans le cas de la pandémie?

L'Institut suisse pour la formation médicale postgraduée et continue (ISFM) a publié des réglementations d'urgence pour tenir compte des circonstances particulières. Elles sont disponibles sur le site web de l'ISFM.

Etat: 10 mai 2021