

FAQ COVID-19 Droit du travail applicable à la FASE

23 mars 2020 (v2)

***Les informations contenues dans ce document sont susceptibles d'évoluer à tout moment en fonction de la situation. Il faut donc veiller à se référer à la dernière version en date disponible sur le portail FASE : [\\srvfile\Portail\Modèles et Documents FASE\Pandémie](#)

*****Avertissement** : Les mesures envisagées pour limiter le risque de transmission du virus n'ont pas toutes la même efficacité ni la même faisabilité. Elles pourraient être mises en œuvre graduellement en fonction de l'évolution de la situation et des décisions de l'autorité sanitaire. Ce document est basé sur la FAQ établie sur le même sujet par le Conseil d'Etat, avec qui le Secrétariat général collabore activement.

Les questions nouvelles ou modifications par rapport à la version précédente sont visibles **en violet** :

- Question 5 : modifiée
- Question 10 : modifiée
- Question 15 : modifiée
- Questions 17, 18 et 19 : nouvelles

En cas de question : pandemie@fase.ch

Table des matières

1. Quelles sont les obligations de l'employeur pour protéger la santé de son personnel ? Quelles sont les obligations des membres du personnel ?	3
2. Un membre du personnel peut-il être tenu, pour une période déterminée, d'exercer d'autres tâches que celles qui sont prévues dans leur cahier des charges, ou être affecté à une autre fonction ou un autre lieu de travail ?	3
3. L'employeur peut-il ordonner au membre du personnel de faire des heures complémentaires ou supplémentaires ?	3
4. L'employeur peut-il ordonner à un membre du personnel de rester à la maison et de faire du télétravail ?	3
5. Un membre du personnel doit-il produire un certificat médical pour attester qu'il est particulièrement vulnérable ?	3

6. L'employeur peut-il organiser un temps de travail plus flexible pour des personnes considérées comme particulièrement vulnérables ? 4
7. L'employeur doit-il prendre des mesures spécifiques pour les personnes considérées comme particulièrement vulnérables – mais pas malades – et en contact avec un nombre indéterminé de personnes (population, usagers, etc.) ? 4
8. Le membre du personnel vulnérable qui est libéré de son obligation de travail peut-il partir en vacances si celles-ci étaient déjà planifiées ? 4
9. Lorsque le membre du personnel se met en auto-quarantaine car il est en contact étroit avec une personne malade dont l'infection au nouveau coronavirus est confirmée, doit-il fournir un certificat médical ? 4
10. Le membre du personnel qui se met en auto-quarantaine en raison des symptômes fièvre et toux doit-il fournir un certificat médical ? 5
11. L'employeur peut-il fermer des lieux d'activité ou stopper l'activité des équipes ? Le droit au traitement est-il maintenu, alors même que l'employé reste à la maison sans travailler ? . 5
12. Un employé peut-il refuser de venir travailler par peur d'être contaminé ? 5
13. Qu'en est-il du versement du traitement si le membre du personnel ne peut pas se rendre au travail parce que l'offre de transports publics a été réduite ? 5
14. Quelle est la situation en cas de fermeture d'écoles et de crèches si un membre du personnel demande à rester à la maison pour garder ses enfants non malades ? 5
15. Le membre du personnel atteint du coronavirus doit-il fournir un certificat médical ? Qu'en est-il du droit au traitement salarial ? 6
16. Un membre de la famille d'un.e collaborateur.trice ou une personne en faveur de laquelle il.elle remplit une obligation d'entretien est atteint par le coronavirus et requiert son aide. Le membre du personnel doit-il néanmoins se rendre à son travail ? Est-ce qu'il touchera son traitement salarial s'il ne s'y rend pas ? 6
17. Un membre du personnel payé à l'heure touche-t-il son traitement salarial si l'activité initialement prévue n'a pas lieu ? 7
18. Un membre du personnel au bénéfice d'une indemnité complémentaire continue-t-il de la toucher en cas d'absence pour maladie ou accident, ou parce que l'activité est suspendue ?
7
19. Un membre du personnel peut-il annuler ses vacances alors qu'elles étaient déjà accordées par son Comité/son responsable ? 7

1. Quelles sont les obligations de l'employeur pour protéger la santé de son personnel ? Quelles sont les obligations des membres du personnel ?

L'employeur est tenu de prendre ou de faire prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé du personnel. Il veille à une application uniforme et efficace des mesures au sein de la Fondation.

Les collaborateurs.trices sont tenus de suivre les instructions reçues, de se conformer à la nouvelle organisation du travail, et d'observer scrupuleusement les règles indiquées.

2. Un membre du personnel peut-il être tenu, pour une période déterminée, d'exercer d'autres tâches que celles qui sont prévues dans leur cahier des charges, ou être affecté à une autre fonction ou un autre lieu de travail ?

Oui. Il est possible que l'employeur ordonne de changer momentanément l'activité et/ou le lieu de travail, d'autant plus en raison des circonstances exceptionnelles.

3. L'employeur peut-il ordonner au membre du personnel de faire des heures complémentaires ou supplémentaires ?

Oui. L'employeur peut ordonner des heures complémentaires ou supplémentaires si le service doit faire face à une surcharge extraordinaire de travail ou à un travail urgent.

4. L'employeur peut-il ordonner à un membre du personnel de rester à la maison et de faire du télétravail ?

En principe, le télétravail revêt un caractère volontaire de la part du télétravailleur comme de l'employeur. Toutefois, en raison des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut ordonner à des membres du personnel de rester à la maison et de faire du télétravail. Il s'agit expressément d'une mesure arrêtée par le Conseil fédéral en lien avec le coronavirus.

5. Un membre du personnel doit-il produire un certificat médical pour attester qu'il est particulièrement vulnérable ?

Non.

Les personnes particulièrement vulnérables, selon les recommandations de la Confédération visant à les protéger, sont :

- les personnes de 65 ans et plus;
- les personnes de tout âge souffrant notamment d'une de ces maladies :
 - diabète
 - système immunitaire affaibli par une maladie ou un traitement
 - hypertension artérielle traitée / nécessitant un traitement ;
 - maladies cardio-vasculaires
 - maladies chroniques des voies respiratoires
 - cancer.

6. L'employeur peut-il organiser un temps de travail plus flexible pour des personnes considérées comme particulièrement vulnérables ?

Oui. Il est recommandé d'organiser leur temps de travail de la manière la plus flexible possible afin que les intéressés.es puissent éviter les heures de pointe dans les transports publics. La présente mesure s'applique dans un premier temps jusqu'au 30 avril 2020.

7. L'employeur doit-il prendre des mesures spécifiques pour les personnes considérées comme particulièrement vulnérables – mais pas malades – et en contact avec un nombre indéterminé de personnes (population, usagers, etc.) ?

Oui. Pour les personnes qui remplissent ces deux conditions, il convient de mettre en œuvre toutes les mesures permettant d'assurer leur sécurité, notamment:

- procéder aux aménagements nécessaires afin de respecter les distances recommandées (à savoir minimum 2 mètres) ou
- les déplacer sur une autre place de travail.

En cas d'impossibilité d'adopter les mesures permettant d'assurer leur sécurité :

- soit le membre du personnel peut travailler à son domicile (faire du télétravail);
- soit le membre du personnel ne peut pas travailler à son domicile ou faire du télétravail. Dans ce cas, il est libéré de son obligation de travailler par l'autorité compétente (secrétaire général ou directeur opérationnel) sans obligation de fournir un certificat médical et avec maintien de son traitement. Il ne s'agit pas d'une absence pour maladie.

A noter que la présente mesure s'applique dans un premier temps jusqu'au 30 avril 2020.

8. Le membre du personnel vulnérable qui est libéré de son obligation de travail peut-il partir en vacances si celles-ci étaient déjà planifiées ?

Oui, s'il ne met pas à néant les mesures prises par l'employeur pour le protéger. L'employeur procédera au décompte des vacances.

A noter que la présente mesure s'applique dans un premier temps jusqu'au 30 avril 2020.

9. Lorsque le membre du personnel se met en auto-quarantaine car il est en contact étroit avec une personne malade dont l'infection au nouveau coronavirus est confirmée, doit-il fournir un certificat médical ?

Non, mais il doit informer son responsable, dès le premier jour, qu'il se met en auto-quarantaine. Deux situations sont possibles :

- soit la fonction du membre du personnel lui permet de travailler à son domicile ou de faire du télétravail ;
- soit sa fonction ne lui permet pas de travailler à son domicile ou de faire du télétravail et il s'agit alors d'une absence exceptionnelle. Le traitement salarial est garanti. A noter qu'il ne s'agit pas d'une absence pour maladie.

10. Le membre du personnel qui se met en auto-quarantaine en raison des symptômes fièvre et toux doit-il fournir un certificat médical ?

Non, un certificat médical ne doit pas être remis jusqu'à 10 jours mais le l'employé doit informer son responsable, dès le premier jour, qu'il se met en auto-quarantaine.

11. L'employeur peut-il fermer des lieux d'activité ou stopper l'activité des équipes ? Le droit au traitement est-il maintenu, alors même que l'employé reste à la maison sans travailler ?

Oui. L'employeur a la possibilité de fermer des lieux entiers, et équipes. Les employés de la FASE gardent le droit à leur au traitement, tant qu'ils lui offrent leurs services. Par la suite, les membres du personnel ne sont pas tenus de rattraper ces heures.

12. Un employé peut-il refuser de venir travailler par peur d'être contaminé ?

Non. En l'absence de tout danger immédiat pour leur vie et leur intégrité corporelle, les collaborateurs.trices sont tenus.es de se présenter à leur poste de travail. Le télétravail peut constituer une solution alternative, avec l'accord de l'employeur.

Si le membre du personnel ne se rend pas au travail sans motif justificatif, l'employeur peut adopter les mesures de droit du personnel prévues en cas d'absence non excusée (par exemple la réduction des vacances). Si le membre du personnel persiste à refuser de se rendre au travail, cette attitude pourra être assimilée à une violation de ses devoirs de service et faire l'objet d'une sanction disciplinaire, voire une résiliation des rapports de service.

13. Qu'en est-il du versement du traitement si le membre du personnel ne peut pas se rendre au travail parce que l'offre de transports publics a été réduite ?

L'employeur n'est tenu de verser le traitement que si les raisons qui empêchent le membre du personnel sont inhérentes à sa situation personnelle. Dans le cas d'une réduction de l'offre de transports publics concernant un cercle étendu de personnes, l'empêchement de travailler n'est pas lié à la situation personnelle de l'employé. L'employeur n'est donc pas tenu de lui verser son traitement. Pour la période d'absence, le membre du personnel doit alors utiliser des vacances, son solde horaire ou éventuellement prendre un congé non payé.

Cas échéant, l'employeur peut autoriser le travail à domicile ou le télétravail et ainsi le droit au versement du traitement est garanti.

14. Quelle est la situation en cas de fermeture d'écoles et de crèches si un membre du personnel demande à rester à la maison pour garder ses enfants non malades ?

Le membre du personnel doit trouver une solution de garde pour garder ses enfants qui ne sont pas malades sans les confier à des personnes vulnérables. Sans solution de garde, le télétravail doit être privilégié. De manière générale, les parents doivent tout mettre en œuvre pour éviter les absences prolongées.

L'absence d'un membre du personnel pour ce motif donnera lieu aux mesures suivantes, prises de manière séquencée :

- un congé extraordinaire de 10 jours, lié à la pandémie, prorata du taux d'activité, décidé par le Conseil de fondation en date du 14 mars 2020 ;
- Au-delà de ces 10 jours prorata du taux d'activité :
 - une réduction du solde d'heures complémentaires et supplémentaires ;
 - une réduction du solde d'heures majorées (heures de travail effectuées en dehors des horaires administratifs) ;
 - une déduction sur le congé compensatoire forfaitaire pour l'arythmie ;
 - une déduction sur les vacances ;
 - un congé extraordinaire sans traitement.

Dans ces circonstances extraordinaires, le Secrétariat général compte sur chacune et chacun pour faire preuve de responsabilité, créativité et de solidarité.

En application de l'art. 42 du Règlement interne de la FASE et de notre CCT, le Comité/le responsable est chargé de l'application et du suivi de ces règles.

15. Le membre du personnel atteint du coronavirus doit-il fournir un certificat médical ? Qu'en est-il du droit au traitement salarial ?

Lorsqu'une absence pour cause de maladie ou d'accident dure plus de trois jours, un certificat médical doit être fourni. Les cas d'infection par le coronavirus ne font pas exception à la règle.

Toutefois, actuellement, selon les recommandations de l'OFSP en lien avec le COVID-19, un certificat médical doit être fourni après 10 jours d'absence.

Moyennant la remise d'un certificat médical, l'employeur continuera à verser le traitement dans les limites fixées par la CCT.

16. Un membre de la famille d'un.e collaborateur.trice ou une personne en faveur de laquelle il.elle remplit une obligation d'entretien est atteint par le coronavirus et requiert son aide. Le membre du personnel doit-il néanmoins se rendre à son travail ? Est-ce qu'il touchera son traitement salarial s'il ne s'y rend pas ?

Si le père, mère, conjoint, partenaire enregistré, enfant ou une personne en faveur de laquelle le membre du personnel remplit une obligation d'entretien et qui fait ménage commun avec lui est gravement malade, il peut être mis au bénéfice d'un congé de 15 jours par année, moyennant la production d'un certificat médical (de la personne malade) dès le 1er jour (sauf pour les enfants jusqu'à 10 ans).

Lorsque les personnes mentionnées au point précédent ne font pas ménage commun avec le membre du personnel, il a en principe droit à 10 jours de congé par année, avec retenue d'un quart de son traitement (art. 33, let. o, ch. 2 RPAC ; art. 29, al. 1, let. k RStCE).

Le membre du personnel concerné est tenu d'examiner le plus rapidement possible d'autres solutions de prise en charge de ce membre de la famille ou de la personne en faveur de laquelle il remplit une obligation d'entretien.

17. Un membre du personnel payé à l'heure touche-t-il son traitement salarial si l'activité initialement prévue n'a pas lieu ?

Les heures planifiées pour le personnel payé à l'heure, comme pour le reste du personnel d'ailleurs, doivent être dans la mesure du possible converties pour satisfaire aux besoins prioritaires exprimés par les autorités cantonales et communales, avec l'accord de la FASE.

Pour le personnel payé à l'heure avec un contrat à durée déterminée, le salaire n'est dû que si la prestation a été effectuée (article 63, al. 2, RPAC). S'il n'y a pas de prestation, le salaire correspondant n'est pas versé. Il en est de même pour le personnel payé à l'heure avec un contrat à durée maximale (personnel fixe avec une grille hebdomadaire) et pour lequel des heures complémentaires ont été planifiées, par exemple pour le centre aéré de Pâques.

Subséquentement et compte tenu du contexte, les heures concernées pour les centres aérés de Pâques sont annulées pour le personnel à l'heure avec un CDD ou des heures complémentaires. Si des heures planifiées sont converties pour satisfaire aux besoins prioritaires exprimés par les autorités cantonales et communales, avec l'accord de la FASE, ou reportées, les répondants dans chaque équipe doivent en informer au plus vite leur gestionnaire RH, dans les délais usuels (20 du mois pour le mois suivant).

18. Un membre du personnel au bénéfice d'une indemnité complémentaire (travail de rue notamment) continue-t-il de la toucher en cas d'absence pour maladie ou accident, ou parce que l'activité est suspendue ?

Le versement de l'indemnité est suspendu après 30 jours consécutifs d'absence maladie ou accident. Par analogie, lorsque l'activité ne peut plus être réalisée sans faute de l'employé, les mêmes dispositions s'appliquent.

19. Un membre du personnel peut-il annuler ses vacances alors qu'elles étaient déjà accordées par son Comité/son responsable ?

Sauf demande expresse de la hiérarchie pour délivrer des prestations prioritaires ou y contribuer dans le contexte du COVID-19, les jours d'absences et les congés sans traitement accordés (y compris les congés parentaux) ne peuvent être annulés.