



Aide-mémoire

Certificat COVID sur le lieu de travail

1. Résumé

Depuis le 13 septembre 2021, les employeurs peuvent demander à leurs employés de présenter un certificat COVID (vacciné, testé ou guéri) si cela leur permet de définir des mesures de protection appropriées ou de mettre en œuvre des plans de dépistage. Les informations relatives au statut immunitaire ou au résultat du dépistage ne peuvent être utilisées à aucune autre fin.

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.

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. Pour des raisons de protection des données, l'employeur doit en outre, dans la mesure du possible, opter pour le certificat «light», qui contient moins d'informations.

Le principe est le suivant: plus la question du certificat COVID est importante pour l'exercice d'un travail ou l'exécution du contrat de travail, plus l'employeur peut exiger des informations.

Le certificat COVID doit rester en vigueur jusqu'au 24 janvier 2022.

2. Devoir de diligence – Protection de la santé – Protection de la personnalité

La question de savoir si les employeurs sont autorisés à exiger un certificat COVID de leurs employés s'inscrit entre devoir de diligence, protection de la santé, mais aussi protection de la personnalité.

En raison du **devoir de diligence** (CO 328 al. 2), l'employeur doit prendre des mesures raisonnables pour protéger la santé des employés. Sur la base du **droit de donner des instructions** (CO 321d), l'employeur peut ordonner le télétravail ou le travail à domicile. Dans ce cas, les employés doivent se conformer aux instructions.

Selon l'article 6 de la loi sur le travail (RS 822.11), l'article 25 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière (RS 818.101.26) et l'art. 27a de l'ordonnance 3 COVID-19 (RS 818.101.24), les employeurs sont tenus d'assurer la **protection de la santé** de leurs employés et l'application des mesures de prévention contre la COVID-19 sur le lieu de travail. Ils doivent donc prendre toutes les mesures qui sont appropriées aux conditions de l'entreprise, c'est-à-dire qui sont raisonnables compte tenu des conditions techniques et économiques de l'entreprise.

Toutefois, les employés bénéficient également de **droits de la personnalité**, qui limitent l'employeur.

3. Aperçu des nouvelles règles

- Depuis le 13 septembre 2021, l'art 25 al. 2^{bis} de l'ordonnance COVID-19 situation particulière donne à l'employeur la possibilité de demander à son personnel la présentation d'un certificat COVID et d'utiliser cette information pour définir des mesures de protection appropriées ou mettre en place des tests réguliers dans l'entreprise.

- Il ne s'agit donc pas d'une obligation de présenter un certificat qui limite l'accès au lieu de travail aux seuls détenteurs du certificat, comme c'est le cas dans d'autres domaines (sport, culture, etc.).
- L'employeur qui souhaite la présentation du certificat doit informer son personnel par écrit des mesures qui en découlent et consulter les employés ou leurs représentants.
- La vérification du certificat permet à l'employeur de mettre en place des mesures adaptées.
- L'employeur a la responsabilité de prendre des mesures justes et adéquates; ainsi, il doit tenir compte des **risques concrets** dans son entreprise (type d'activité, distribution des locaux dans l'entreprise, fréquence des contacts avec des tiers, changements dans les équipes, etc.).
- La vérification du certificat peut être utilisée, par exemple, pour limiter l'accès à la cafétéria ou le nombre de personnes dans certaines salles de réunion, ou pour lever l'obligation de porter le masque pour certains employés dans certaines zones.
- L'introduction de la possibilité de vérifier l'existence d'un certificat ne modifie en rien l'application du **principe STOP** (>substitution [modifier les situations dangereuses] >technique [prendre des mesures techniques de protection] >organisation [prendre des mesures organisationnelles de prévention] >personnel [fournir des équipements personnels de protection]) pour protéger les employés. Les règles concernant l'hygiène, l'aération et la distanciation continuent de s'appliquer. **Le télétravail reste aussi une mesure recommandée.**

4. Mesures de prévention

L'employeur garantit que les employés puissent respecter les recommandations de l'OFSP en matière d'hygiène et de distance. À cette fin, les mesures correspondantes doivent être prévues et mises en œuvre.

L'employeur prend d'autres mesures en vertu du principe STOP (substitution, technique, organisation, personnel), notamment la possibilité de travailler à domicile, la mise en place de séparations physiques, la séparation des équipes, l'aération régulière ou le port d'un masque facial.

5. Protection des employés vulnérables

Sont considérées comme **vulnérables** les femmes enceintes, les personnes qui souffrent de pathologies ou d'anomalies génétiques et qui ne peuvent pas se faire vacciner pour des raisons médicales.

Ne sont pas considérées comme vulnérables les femmes enceintes qui sont vaccinées contre le COVID-19, durant 12 mois à compter de la vaccination complète, les personnes qui ont contracté le SARS-CoV-2 et sont considérées comme guéries.

- 1) L'employeur permet à ses **employés vulnérables** de remplir leurs obligations professionnelles depuis leur domicile. À cette fin, il prend les mesures organisationnelles et techniques qui s'imposent. Les employés n'ont droit à aucun remboursement de frais pour remplir leurs obligations professionnelles depuis leur domicile en vertu de la présente disposition.
- 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.
- 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 conditions suivantes soient remplies:

- a) la place de travail est aménagée de sorte que tout contact étroit avec d'autres personnes soit exclu, notamment en mettant à disposition un bureau individuel ou une zone clairement délimitée;
 - b) dans les cas où un contact étroit s'avère parfois inévitable, des mesures de protection supplémentaires sont prises, selon le principe STOP (substitution, technique, organisation, personnel).
- 4) S'il n'est pas possible d'occuper les employés concernés conformément aux points 1 à 3, l'employeur leur attribue sur place des tâches de substitution équivalentes respectant les prescriptions visées sous point 3, let. a et b, et les rétribue au même salaire, même si elles divergent du contrat de travail.
 - 5) L'employeur consulte les employés concernés avant de prendre les mesures prévues. Il consigne par écrit les mesures décidées et les communique de manière appropriée aux employés.
 - 6) L'employé concerné peut refuser d'accomplir une tâche qui lui a été attribuée si l'employeur ne remplit pas les conditions visées aux points 1 à 4 ou si, pour des raisons particulières, il estime que le risque d'infection au coronavirus est trop élevé malgré les mesures prises par l'employeur au sens des points 3 et 4. L'employeur peut exiger un certificat médical.

S'il n'est pas possible d'occuper les employés concernés conformément aux points 1 à 4, ou dans le cas d'un refus visé sous point 6, l'employeur les dispense de leurs obligations professionnelles avec maintien du paiement de leur salaire.

Les employés font valoir leur vulnérabilité moyennant une déclaration personnelle. L'employeur peut exiger un certificat médical.

L'octroi des allocations pour perte de gain COVID-19 est régi par l'art. 2, al. 3^{quater}, de l'ordonnance du 20 mars 2020 sur les pertes de gain COVID-19.

6. FAQ

• **Qu'est-ce qu'un certificat COVID et combien de temps est-il valide?**

Le certificat COVID est un moyen de documenter une vaccination, une infection guérie ou un test négatif. Doté d'un code QR, il est émis sur demande, en version papier ou en format PDF. Sa durée de validité est d'une année à compter de l'administration de la deuxième dose pour les personnes vaccinées, de 6 mois pour les personnes guéries et de 72 heures après prélèvement de l'échantillon pour les personnes testées négatives. Un test rapide antigénique négatif est valable 48 heures après prélèvement de l'échantillon.

• **L'employeur doit-il rendre le certificat COVID obligatoire?**

Non. L'introduction du certificat COVID est volontaire. Toutefois, si l'employeur exige la présentation du certificat, il doit consulter ses employés ou leurs représentants et informer son personnel par écrit des mesures qui en découlent. Leur consentement n'est pas nécessaire. Il suffit à l'employeur d'envoyer une lettre ou un courriel à ses employés leur expliquant le fonctionnement de la mesure et les conséquences en cas de non-respect. L'employeur doit également fournir d'éventuelles informations sur les tests et allègements possibles; il doit, par exemple, indiquer la date à partir de laquelle et jusqu'à laquelle les mesures sont valables ou la date jusqu'à laquelle les employés peuvent s'exprimer. L'employeur peut aussi demander à ses employés de lui soumettre des propositions de remplacement.

• **Comment différencier entre les séances réunissant des participants internes et externes?**

Dans le cas de séances purement internes, les dispositions qui s'appliquent sont celles de l'art. 25 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière, selon lesquelles il incombe à l'employeur de prévoir les

mesures de protection nécessaires pour son personnel. Le nouvel alinéa 2^{bis} précise que l'employeur est habilité à vérifier que son personnel dispose d'un certificat si cela permet de définir des mesures de protection appropriées.

Dans le cas de séances réunissant des participants externes, cela dépend des circonstances. S'il s'agit de «réunions de travail classiques», les prescriptions qui s'appliquent sont celles fixées par l'employeur concerné. Celui-ci doit prévoir des dispositions spécifiques dans son plan de protection. Les règles en vigueur pour les locaux utilisés (salle louée dans un hôtel, par exemple) s'appliquent bien entendu également.

Ce n'est que lorsqu'une séance réunissant des participants externes a effectivement le caractère d'une manifestation (cours de formation continue ou atelier, par exemple) que les dispositions de l'art. 14a et suivant de l'ordonnance COVID-19 situation particulière s'appliquent. À noter que l'exception de l'art. 14a al. 1 ne s'applique que si le groupe est fixe, à savoir qu'il existait déjà sous cette forme avant la manifestation (vaut aussi pour une manifestation ponctuelle) ou – dans le cas d'un groupe nouvellement constitué – si les participants se réunissent régulièrement. Selon nous, un groupe qui se réunit sous cette forme pour la première et unique fois ne fait pas partie de l'exception prévue à l'art. 14a al. 1.

- **Qu'en est-il si, en tant qu'employeur, je ne fais pas de distinction dans l'entreprise?**

Il se peut, par exemple, que lors d'une séance interne réunissant 7 personnes – dont 6 personnes vaccinées et une personne ni vaccinée ni guérie – les 7 personnes présentes doivent porter un masque à cause d'une personne non vaccinée.

- **Dans quelles professions le certificat COVID est-il particulièrement important pour l'exercice de l'activité ou l'exécution du contrat de travail?**

Dans le domaine de la santé, mais aussi, par exemple, dans celui de l'aviation (personnel navigant) et dans d'autres professions ayant un contact étroit avec la clientèle, le droit de l'employeur d'être informé est reconnu. Dans ces domaines, la vaccination peut même être obligatoire. Le refus de se faire vacciner peut entraîner le licenciement. Ce qui ne serait pas licite pour les professions qui peuvent s'exercer principalement en télétravail.

- **La nouvelle réglementation permet-elle à l'employeur d'exiger le certificat COVID pour participer à des séances internes?**

Pour des séances internes, l'employeur a le droit d'exiger le certificat COVID ou le port du masque.

- **Quelle est la règle pour les manifestations externes et internes réservées à la clientèle?**

Pour les manifestations externes et internes réservées à la clientèle, il est possible d'exiger la présentation d'un certificat COVID.

- **Un employé d'une branche non exposée au coronavirus refuse de se soumettre à l'obligation de présenter un certificat COVID et est licencié avec effet immédiat.**

Un licenciement dans ce contexte serait en principe valable, mais probablement considéré comme abusif, ce qui pourrait entraîner le versement d'indemnités salariales allant jusqu'à 6 mois. L'employeur ne peut pas obliger un employé à présenter un certificat COVID.

- **Comment contrôle-t-on le certificat COVID?**

L'authenticité et la validité des certificats COVID sont contrôlées via une application de l'OFSP intitulée «COVID Certificate Check».

- **Qui prend en charge le coût des tests?**

Si le test est effectué sur ordre de l'employeur, celui-ci en assume le coût.

7. Prévention sanitaire dans l'entreprise

À l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, les règles de conduite suivantes sont indiquées:

1. se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon;
2. se désinfecter les mains correctement et régulièrement, en particulier après avoir toussé, éternué ou s'être mouché;
3. toujours utiliser un mouchoir en papier ou tousser et éternuer dans le creux du coude;
4. jeter les mouchoirs usagés dans une poubelle fermée;
5. ne pas se toucher le visage, la bouche, le nez ou les yeux;
6. éviter les poignées de main ; garder une distance d'un mètre et demi avec les autres personnes;
7. toute personne qui présente des symptômes de grippe et se sent malade doit impérativement rester chez elle;
8. toujours téléphoner avant d'aller chez le médecin ou aux urgences.

8. Déclaration de non-responsabilité

Le présent aide-mémoire est diffusé uniquement à titre d'information. Il ne constitue pas une check-list complète et ne peut se substituer à un conseil juridique. L'Union suisse des arts et métiers usam décline toute responsabilité qui pourrait découler de l'application ou de l'omission d'une recommandation par le présent document. Nous recommandons en outre à chacun de consulter les sites Web correspondants de l'administration fédérale :

- www.travail.swiss
- www.ofsp.admin.ch
- www.seco.admin.ch

État : 23 septembre 2021

Responsable du dossier

Dieter Kläy
Tél. : 031 380 14 45, mél. d.klaey@sgv-usam.ch

Dieter Kläy se tient à disposition pour répondre aux éventuelles questions.