

01.06.2021, version 18

Brèves réponses aux questions juridiques (Q&A) relatives au coronavirus

Contenu

1. Introduction	1
2. Employeurs / collaborateurs	2
3. Vaccination et dépistage	12
4. Résidents et visiteurs au sein des institutions	16
5. Établissements intégrés	17
6. Organes	19

1. Introduction

Les institutions ont le devoir d'assurer les soins et la santé des personnes ayant besoin d'assistance, et en même temps un devoir de vigilance envers leur personnel. En temps de crise, les employeurs sont particulièrement mis au défi par ce double mandat.

Dans un souci de clarté, CURAVIVA Suisse et senesuisse soutiennent les institutions en apportant des réponses aux questions les plus importantes auxquelles les employeurs et les collaboratrices et collaborateurs sont confrontés en raison du coronavirus. La liste de questions suivante présente la situation juridique actuelle. Bien entendu, les employeurs peuvent proposer des solutions plus généreuses si la situation le leur permet. En consultation avec les collaborateurs et collaboratrices, de bonnes solutions individuelles peuvent être élaborées pour toutes les parties. Toutefois, il faut **au moins** respecter les principes juridiques tels qu'ils sont énumérés ci-dessous.

2. Employeurs / collaborateurs

N°	Questions	Situation juridique actuelle
1.	Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de protection des salariés ?	L'employeur doit veiller à la santé des collaboratrices et collaborateurs (coll.). Il est tenu de les protéger contre la contamination. Il doit s'assurer qu'ils disposent des informations et des règles de conduite correspondantes.
2.	En cas d'infection par le coronavirus dans le cadre privé, le/la coll. a-t-il/elle droit au versement du salaire ?	Le salaire est dû comme pour d'autres maladies (art. 324a CO ou indemnité journalière en cas de maladie).
3.	Un/e coll. a vraisemblablement été infecté(e) par le coronavirus lors de son activité professionnelle. Que faire ?	Dans ce cas, il s'agit potentiellement d'une maladie professionnelle, qui est couverte comme un accident (meilleure couverture d'assurance qu'en cas de maladie). Il faut aussi annoncer le cas à l'assurance-accidents, de préférence avec la preuve que le/la coll. a été infecté(e) sur son lieu de travail.
4.	Le/la coll. ne vient pas travailler par crainte d'une éventuelle contamination.	Il s'agit d'une absence imputable à une faute de sa part. Il/elle n'a pas droit au versement du salaire. Les coll. s'exposent même à des sanctions pour non-respect des termes du contrat (p. ex. licenciement).
5.	Le travail comprend un risque de contamination. Le/la coll. refuse pour ce motif de venir travailler.	Dans le cas où ce refus est justifié (présence de personnes malades sur le lieu de travail, hygiène et mesures de protection insuffisantes), le/la coll. a le droit de refuser de travailler, sans subir de perte de salaire. En l'absence d'un juste motif, il/elle n'a pas droit au versement du salaire.
6.	Un/une coll. présente des symptômes grippaux, mais se sent apte à travailler.	À l'heure actuelle, il est important qu'il/elle reste à son domicile et y effectue les travaux qui s'y prêtent, sans perte de salaire. Si les critères de test sont remplis, un test est effectué.

7.	Le/la coll. est infecté(e) par le coronavirus durant ses vacances.	Il/elle a droit au maintien de son salaire pour la durée de la maladie (art. 324a CO et indemnités journalières en cas maladie), les vacances sont considérées comme n'ayant pas été prises si le/la coll. n'est pas en mesure de se reposer.
8.	Le/la coll. ne peut plus rentrer de ses vacances en raison d'une restriction des déplacements ou d'une fermeture des frontières par suite du coronavirus.	Il/elle n'a pas droit au versement de son salaire (domaine de risque du/de la coll., l'entreprise n'est pas fautive).
9.	Le trajet entre le domicile et le travail est rallongé en raison d'une perturbation des transports publics ou d'une fermeture de la frontière. Quels sont les droits des coll. concernés ?	Les salariés et salariées ne bénéficient d'aucun droit exclusif. Si le trajet entre le domicile et le travail se situe dans la zone de risque, il leur appartient de prendre des mesures pour arriver ponctuellement au travail.
10.	Frontaliers : si le nombre de cas augmente dans un pays voisin, une institution doit-elle compter avec l'éventualité qu'elle ne pourra plus disposer de ses employés venant de ce pays en raison des prescriptions suisses sur la quarantaine ?	Aussi longtemps qu'aucun symptôme ne se présente, l'établissement peut libérer ces employés de l'obligation de quarantaine en vertu de l'art. 8 de l' ordonnance applicable , dans la mesure où leur activité est impérative pour assurer le fonctionnement du système de santé publique (mais comme cette voie est ardue, il est recommandé de trouver d'autres solutions permettant de les faire travailler).
11.	Les transports publics sont limités en raison du virus et le/la coll. ne peut pas se rendre sur son lieu de travail.	Il/elle n'a pas droit au versement du salaire (le trajet pour se rendre au travail se situe dans la sphère de risque du salarié/de la salariée).
12.	Un/une coll. ne vient pas travailler par mesure de précaution, car il/elle a été en contact avec une personne infectée.	En principe, il/elle n'a pas droit à son salaire. La question se pose cependant de savoir si, en agissant ainsi, on encourage à tort le/la coll. à venir travailler en dépit du risque, et s'il ne vaut pas mieux assurer le maintien du salaire pendant quelques jours en exigeant dans l'intervalle des tâches exécutables à domicile.

13.	Le/la coll. n'envoie pas ses enfants à l'école par peur de la contamination et doit rester à domicile les garder.	Il/elle n'a pas droit au versement de son salaire, il s'agit d'une absence volontaire (défaut du salarié).
14.	Le/la coll. doit garder ses enfants malades ayant été infectés par le coronavirus.	En principe, le salaire n'est dû par l'employeur que durant 3 jours (art. 36 LTr). Les personnes accompagnantes ont droit à une APG lorsqu'elles sont elles-mêmes soumises à une obligation de quarantaine.
15.	Les enfants d'un(e) coll. ne peuvent plus être pris en charge par des tiers (p. ex. lorsque leur école ou leur crèche a fermé). Peut-il/elle prendre congé pour s'en occuper et percevoir son salaire?	Oui : les parents qui se trouvent dans cette situation et doivent interrompre leur activité pour s'occuper d'enfants de moins de 12 ans perçoivent une allocation pour perte de gain dès leur 4 ^e jour d'absence.
16.	L'employeur renvoie le/la coll. à son domicile par mesure de précaution.	Il renonce ainsi à ce que ce dernier/cette dernière exécute le travail. Le salaire est dû pour la durée de la renonciation. Des tâches peuvent être confiées pour exécution à domicile.
17.	Je suis vacciné(e) et j'ai été en contact étroit avec une personne testée positive. Dois-je me mettre en quarantaine ?	Si vous êtes intégralement vacciné(e), vous n'avez en principe pas besoin de vous mettre en quarantaine durant les six mois qui suivent la vaccination. Il en va de même en cas d'infection confirmée par test PCR remontant à moins de six mois. Par mesure de précaution, prenez toutefois conseil auprès du service cantonal compétent.

18.	<p>Quelqu'un ayant été en contact avec une personne infectée souhaite sortir de quarantaine plus tôt que prévu.</p>	<p>Le Conseil fédéral a modifié les règles relatives aux quarantaines : désormais, la personne concernée peut, avec l'accord des autorités cantonales compétentes, sortir de quarantaine plus tôt que prévu si elle fait un test antigénique rapide ou un test PCR à partir du 7^e jour de quarantaine et que le résultat est négatif. Les coûts du dépistage sont pris en charge par la personne concernée ou par le commanditaire. En cas de résultat positif, la personne doit immédiatement se placer en isolement.</p> <p>Avec la possibilité d'abrèger la période de quarantaine, le Conseil fédéral a également limité à sept jours maximum la période pour laquelle les allocations journalières pour perte de gain (APG) peuvent être versées – cela que la personne concernée se soit soumise à un test ou soit demeurée en quarantaine pendant dix jours.</p>
19.	<p>Un(e) coll. a-t-il/elle droit à des indemnités s'il/elle doit se mettre en quarantaine suite à un contact avec une personne qui a elle-même eu un contact avec une autre personne atteinte du COVID-19 (notamment dans le cas des variants du virus) ?</p>	<p>Toutes les personnes qui doivent interrompre leurs activités professionnelles en raison d'une quarantaine imposée ont droit à des indemnités. Dans ce cas-ci, un certificat médical ou une décision officielle du médecin cantonal est également nécessaire.</p>
20.	<p>Un(e) collaborateur/trice était en vacances dans une région se trouvant sur la liste des pays à risque et doit se mettre en quarantaine. L'établissement peut-il continuer à faire travailler cette personne ?</p>	<p>Cette mesure sert à dissuader les voyageurs suisses de se rendre dans des régions à risque élevé. Le législateur souhaite que les dix jours de quarantaine non payés servent de sanction découlant du non-respect de cette directive. C'est pourquoi les collaborateurs concernés ne peuvent y être autorisés que s'ils sont absolument indispensables au fonctionnement de l'établissement et qu'ils ne peuvent pas être remplacés au moyen de mesures appropriées.</p>

21.	Un(e) collaborateur/trice est atteint(e) du COVID-19. L'établissement peut-il continuer à faire travailler cette personne ?	Il est fortement recommandé de ne pas autoriser ces personnes à travailler dans l'établissement. Elles peuvent tout au plus faire du télétravail pendant leur période d'isolement. Les éventuelles exceptions doivent faire l'objet d'une demande auprès du service cantonal compétent.
22.	Le médecin atteste qu'un(e) collaborateur/trice doit se mettre en quarantaine car il/elle a été en contact étroit avec une personne malade. Il/elle ne peut pas travailler à domicile.	Lorsque le/la coll. doit se mettre en quarantaine sans être en faute, il est prévu de lui octroyer une indemnité pour perte de gain (de 10 jours max.) que l'employeur peut demander auprès de sa caisse de compensation.

23.	<p>Comme le/la coll. fait partie des « personnes particulièrement à risque » (femmes enceintes ou personnes souffrant d'une maladie telle qu'une affection chronique des voies respiratoires, un diabète, un cancer, ...), il ou elle ne vient pas travailler.</p>	<p>À partir du 18 janvier 2021, les mesures visant à protéger les personnes vulnérables sur le lieu de travail seront renforcées. Les mesures suivantes restent en vigueur :</p> <p>les employeurs doivent tout mettre en œuvre pour rendre le télétravail possible. Si la nature du travail les en empêche, d'autres activités pouvant être effectuées à domicile doivent être attribuées. Si la présence de personnes à risque sur le lieu de travail est indispensable, les mesures de protection prescrites par la loi (principe STOP) doivent impérativement être respectées. Si un collaborateur appartenant à un groupe à risque estime que le risque d'infection au coronavirus est trop élevé (malgré les mesures prises par l'employeur), il peut refuser d'accomplir une tâche qui lui a été confiée. L'employeur peut exiger un certificat médical.</p> <p>Ce qui est nouveau, c'est que l'employeur a l'obligation d'établir des documents et de fournir des informations quant aux mesures de protection. Il doit consulter les collaborateurs appartenant aux groupes à risque, consigner par écrit les mesures décidées et les communiquer au personnel.</p> <p>Les personnes vulnérables pour lesquelles le télétravail n'est pas possible ou qui ne bénéficient pas de mesures de protection suffisantes ont droit à l'allocation pour perte de gain COVID-19, conformément à l'article 2, alinéa 3^{quater} de l'ordonnance sur les pertes de gain COVID-19 du 20 mars 2020.</p> <p>Vous trouverez tous les détails sur la mise en place du télétravail et l'affectation des personnes vulnérables à l'article 27a de l'ordonnance 3 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus.</p>
-----	--	--

24.	Les apprentis doivent-ils être affectés de façon à ne pas être en contact avec des patients COVID-19 supposés ou confirmés ?	Les apprentis ne doivent en principe pas être traités différemment des autres et ne risquent pas plus de tomber gravement malades. Étant donné qu'ils n'ont pas l'expérience nécessaire de leur métier et qu'ils exercent principalement leur activité dans le but d'être formés, il convient de les placer sous la surveillance de professionnels et d'éviter de les mettre à des postes où ils sont seuls responsables de ce qu'ils font.
25.	Une entreprise pâtit d'un manque de personnel. Peut-elle obliger ses apprentis à travailler davantage pour elle ?	Dans une telle situation, elle peut le faire. Elle doit cependant éviter de négliger son mandat de formation et se conformer à la réglementation sur le travail.
26.	Si en raison de la crise du COVID-19, le besoin d'un établissement en indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail augmente, comment ce besoin est-il alors couvert ?	<p>Normalement, un établissement peut faire valoir au maximum quatre mois de perte de travail de plus de 85 %. Cependant, la période de mars 2020 à mars 2021 n'est pas prise en compte dans cette valeur limite.</p> <p>L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail a été augmentée de 12 à 18 mois, puis à 24 mois. En outre, le délai de carence est supprimé avec effet rétroactif à partir du 1^{er} septembre 2020 et ce jusqu'au mercredi 30 juin 2021 (la procédure est automatique, les employeurs ne doivent effectuer aucune démarche). De plus, l'application de la procédure sommaire simplifiée a été prolongée jusqu'au 30 septembre 2021.</p> <p>Le délai de préavis est supprimé jusqu'au 31 décembre 2021. Une demande doit toutefois adressée au canton, au plus tard le premier jour de la réduction de l'horaire de travail !</p> <p>La durée des autorisations RHT est passée de trois à six mois, mais ne peut pas s'étendre au-delà du 31 décembre 2021.</p>

27.	Nous avons dû fermer notre cafétéria aux clients externes. Les employés sur appel sont également touchés. L'établissement peut-il annoncer une réduction de l'horaire de travail pour ces derniers ?	Les employés sur appel disposant d'un contrat à durée indéterminée ont également droit à des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail. Cette dérogation temporaire est valable provisoirement jusqu'au 30 juin 2021.
28.	Un établissement a réduit l'horaire de travail ; en conséquence, l'encadrement des apprentis diminue lui aussi. Une réduction de l'horaire de travail peut-elle être entreprise pour les formatrices et formateurs pendant cette période ?	Les formatrices et formateurs peuvent nouvellement bénéficier d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail pour les heures d'encadrement nécessaire des apprentis si l'entreprise a réduit l'horaire de travail.
29.	Une entreprise formatrice peut-elle aussi demander une indemnité de chômage partiel pour ses apprentis ?	Le Conseil fédéral a étendu le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail à d'autres parties prenantes. Ainsi, à partir de la période de décompte de janvier 2021, les apprentis dont l'entreprise doit fermer sur ordre des autorités y ont également droit.
30.	Les apprentis et les étudiants employés dans les soins dans le cadre de la lutte contre la pandémie de COVID-19 ont-ils droit à un salaire plus élevé ?	Les contrats de travail existants ainsi que leurs contenus restent inchangés malgré la situation actuelle. Pour les engagements en dehors des stages convenus, il convient en règle générale d'établir des contrats avec un droit au salaire correspondant au diplôme existant.
31.	Le domicile du/de la coll. est mis en quarantaine et il/elle ne peut pas venir travailler.	Il/elle n'a pas droit à son salaire aussi longtemps qu'il/elle n'a pas contracté la maladie (un cas de force majeure en dehors du lieu de travail l'empêche d'effectuer le travail).
32.	Le/la coll. envisage de se rendre volontairement à l'étranger, bien que cette région soit sur la liste de la Confédération et qu'il existe donc une mise en quarantaine obligatoire à son retour.	En cas de quarantaine au sens de l'article 2 de l'ordonnance COVID-19, il n'existe aucun droit à l'indemnisation via une allocation pour perte de gain. Elle est généralement considérée comme une incapacité de travail due à une faute personnelle, surtout si le pays figurait sur la liste au moment du départ. Ainsi, aucun salaire ne sera versé pour la durée de la quarantaine.

33.	La région dans laquelle le/la coll. s'est rendu(e) en vacances a été déclarée zone à risque pendant qu'il/elle y séjournait.	Le salaire n'est dû que si l'employeur a employé la personne sur place pour des raisons professionnelles. Comme le Conseil fédéral souhaite toutefois éviter que les dispositions sur la quarantaine soient contournées, il a introduit une indemnisation via l'allocation pour perte de gain (demande d'APG auprès de la caisse de compensation, pour max. 10 jours et max. CHF 196.–/jour).
34.	L'employeur peut-il interdire au/à la coll. de prendre des vacances ?	Dans des situations exceptionnelles, l'employeur peut révoquer les vacances déjà accordées. Il doit cependant prendre en charge les frais qui en résultent (p. ex. frais d'annulation)
35.	Le/la coll. a prévu de prendre des vacances qu'il/elle souhaitait passer à l'étranger, mais ce n'est plus possible. Peut-il/elle y renoncer et venir travailler ?	Les vacances accordées revêtent un caractère obligatoire. Le/la coll. ne peut pas le révoquer unilatéralement. Les vacances doivent être prises, à moins que l'entreprise consente à leur report.
36.	L'obligation d'annoncer les postes vacants s'applique-t-elle encore malgré l'entrée en vigueur du droit spécial ?	Le Conseil fédéral a décidé de réintroduire, en date du 08.06.2020, l'obligation d'annoncer les postes vacants, qui avait été suspendue.
37.	L'entreprise peut temporairement se passer de certains coll. Peut-elle les obliger à compenser des heures supplémentaires ou à prendre des vacances ?	Le/la coll. peut être astreint(e) à compenser des heures supplémentaires (mais cela ne doit pas générer un solde négatif !) Les vacances ne peuvent être prises que s'il en a déjà été convenu antérieurement ou si le/la coll. donne son accord. L'employeur ne peut imposer unilatéralement des vacances que s'il l'a annoncé au/à la coll. environ 3 mois à l'avance (art. 329c al. 2 CO).
38.	L'employeur doit-il continuer à verser les salaires de ses employés lorsque ces derniers ont trop peu de travail en raison de la situation exceptionnelle ?	S'il n'y a pas assez de travail et si les employés offrent leur travail, l'employeur se retrouve en demeure. Il doit verser leur salaire (art. 324 CO). Il peut compenser leurs soldes d'heures positives.

39.	L'employeur peut-il prendre unilatéralement une mesure temporaire d'augmentation ou de diminution du taux d'occupation de ses employés ?	Non, l'employeur n'a pas le droit de modifier unilatéralement ce taux. Il doit le faire d'un commun accord avec les collaborateurs concernés, qui sont libres d'accepter ou non.
40.	Les collaborateurs peuvent-ils être contraints, pour une durée déterminée, d'accomplir des tâches autres que celles correspondant au descriptif de leur poste ou d'exercer leur activité sur un lieu de travail différent ?	Oui, si leur profil de poste et les accords contractuels le permettent. Les collaborateurs ne peuvent être employés à des tâches totalement étrangères à celles qu'ils assumaient jusqu'à présent qu'après l'avoir accepté.
41.	En raison de l'interdiction des visites et de la fermeture de l'établissement médico-social aux visiteurs externes, nous avons dû fermer le restaurant public. Que faire des employés ?	Si leurs arrêts de travail sont dus à des mesures prises par les autorités, il est possible, sous certaines conditions, de demander des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail. Pour plus d'informations, il faut s'adresser à l'office cantonal compétent (réglementations cantonales).
42.	L'infrastructure technique de télétravail ne fonctionne pas suffisamment bien ou n'est pas disponible. Le temps perdu de ce fait doit-il être compté comme du temps de travail ?	Sauf accord ou usage contraire, l'employeur est tenu de fournir au travailleur les instruments de travail et les matériaux dont celui-ci a besoin (art. 327 al. 1 CO). Si l'employeur ne satisfait pas à cette obligation, le travailleur ne peut plus exécuter normalement son travail même s'il offre sa force de travail. L'employeur se retrouve donc en demeure et il est tenu de lui verser l'intégralité de son salaire. Conformément à la réglementation du Conseil fédéral, l'utilisation d'outils de travail privés ne donne pas droit à une indemnisation.
43.	Le Land allemand de la Bavière a décidé d'accorder des suppléments au personnel soignant s'occupant de patients atteints du COVID-19. Le personnel soignant concerné n'a-t-il pas de toute façon droit à une indemnité de risque ?	Une telle indemnité devrait avoir une base juridique, également pour que les coûts en découlant puissent être pris en charge par les caisses-maladie ou les financeurs résiduels. Cela n'existe pas en Suisse.

44.	Qui prend en charge les coûts des tests COVID-19 ?	<p>La Confédération prend en charge les coûts du test s'il a été ordonné par un médecin. Si l'employeur exige qu'un test soit effectué, il en assume les coûts. Les coûts des tests effectués sur demande des personnes concernées leur sont facturés.</p> <p>Depuis le 28 janvier 2021, la Confédération prend en charge les coûts des tests préventifs pour le personnel, les résidents et les visiteurs des établissements médico-sociaux. Il convient de tenir compte des réglementations cantonales relatives à la facturation des coûts des tests.</p>
-----	--	--

3. Vaccination et dépistage

N°	Questions	Brèves réponses
1.	Qui est responsable en cas de complications lors de la vaccination ?	Si le vaccin provoque des complications, c'est en priorité son fabricant qui en est responsable (si le produit est défectueux) ou le médecin en charge de son administration (en cas d'erreur au niveau des instructions ou de l'application). Pour les vaccins recommandés ou ordonnés par les autorités, l'État peut alors se voir attribuer une responsabilité subsidiaire en cas de complications dues au vaccin. En cas de vaccination déclarée obligatoire par un établissement, il peut exister un risque résiduel que ce dernier doive répondre des complications (notamment si le vaccin a été administré par un médecin employé par l'établissement).
2.	Dois-je encore me faire tester si je suis intégralement vacciné(e)?	Oui, car pour le moment, la stratégie de dépistage n'établit pas de distinction entre les personnes vaccinées et non vaccinées. Comme la vaccination ne procure pas une protection à 100 %, les personnes vaccinées doivent continuer à se faire tester en cas de symptôme et se soumettre aux tests réguliers effectués dans les entreprises et les institutions.

3.	La vaccination et le dépistage sont-ils facultatifs ?	<p>Une obligation de se faire vacciner ou dépister consiste à imposer la vaccination ou le test avec menace de sanctions en cas de refus. Actuellement, une telle contrainte n'existe pas pour une large partie de la population parce qu'une intervention au niveau de l'intégrité physique des personnes concernées n'est autorisée qu'en cas d'urgence.</p> <p>L'introduction d'une vaccination obligatoire repose toutefois sur une base légale (art. 22 LEp) : les cantons peuvent déclarer obligatoires des vaccinations pour les groupes à risques, pour les personnes particulièrement exposées et pour les personnes exerçant certaines activités, pour autant qu'un danger sérieux soit établi. La Confédération peut introduire une vaccination obligatoire pour de tels groupes de personnes si les cantons ne s'acquittent pas suffisamment de leur obligation.</p>
4.	Les établissements peuvent-ils introduire une vaccination ou un dépistage obligatoire ?	<p>Sur le principe, les employeurs du domaine de la santé peuvent introduire une obligation de se faire vacciner ou tester pour leurs salariés. Ils ont le droit de donner des instructions (art. 321d CO) et pourraient donc exiger une preuve de vaccination ou un test négatif de la part du personnel de santé dès lors que cela permet de protéger la santé. C'est notamment le cas pour les maladies contagieuses, parce que l'établissement ne doit pas seulement protéger la santé des patients, mais aussi celle des autres travailleurs (art. 328 CO, art. 6 LTr).</p>

5.	Les coll. doivent-ils indiquer qu'ils ont été testés ou vaccinés ?	Les coll. ne doivent répondre à ces questions personnelles que si celles-ci ont un lien direct avec les rapports de travail et contribuent à la gestion des situations à risque. Ce lien et cette utilité sont établis en ce qui concerne le dépistage et la vaccination contre le coronavirus, et il convient donc de fournir des renseignements exacts. Le stockage et l'utilisation de ces informations par l'employeur sur une plus longue période sont en revanche discutables.
6.	À quelles conséquences doivent s'attendre les soignants travaillant dans un établissement ayant introduit la vaccination ou le test obligatoire qui ne se font pas vacciner ?	Si les salariés s'opposent au droit dont dispose leur employeur de donner des instructions, il s'agit d'une violation du contrat. Du point de vue du droit du travail, un tel comportement peut être sanctionné par une résiliation (ordinaire), à moins que l'instruction de l'employeur n'ait aucun rapport avec son travail, qu'elle soit procédurière ou représente une atteinte à sa personnalité. Dans la situation actuelle, les justes motifs d'une résiliation ordinaire en cas de refus de se soumettre à la vaccination ou au dépistage déclarés obligatoires par l'établissement sont suffisamment nombreux, du moins pour le personnel en contact avec des personnes vulnérables. Mais il n'existe encore aucune jurisprudence applicable en la matière.

7.	Une déclaration de consentement écrite à la vaccination doit-elle être obtenue de tous les résidents (qu'ils soient ou non capables de discernement) ?	<p>La vaccination faisant partie des soins médicaux, toute personne capable de discernement doit donner son consentement. C'est pourquoi avant la vaccination, il convient de demander le consentement exprès, idéalement par écrit (comme moyen de preuve), de la personne concernée.</p> <p>Pour les personnes incapables de discernement, la procédure de vaccination est réglementée avec les soins médicaux aux art. 370 ss CC. On distingue trois catégories de rapports de représentation, classés par ordre d'importance :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mandataire dûment autorisé (désigné par la personne concernée elle-même = propre préparation) par un mandat pour cause d'inaptitude ou les directives anticipées du patient. 2. Représentants d'office : curateur (institué par l'autorité de protection de l'adulte = mesure étatique). 3. Représentants légaux selon la hiérarchie des responsabilités, (art. 378 CC), à qui il appartient de prendre les décisions en lieu et place de la personne concernée pour les soins médicaux.
8.	Un modèle de déclaration de consentement doit-il être élaboré au niveau national ou cela doit-il intervenir sur le plan cantonal ?	Une déclaration de consentement nationale n'a pas vraiment de sens. Compte tenu des débats très hétérogènes dans les cantons, celle-ci ne serait pas appliquée. Ce sont les médecins cantonaux qui devraient prendre la barre à ce niveau.

4. Résidents et visiteurs au sein des institutions

N°	Questions	Brèves réponses
1.	En tant qu'institutions (p. ex. pour personnes en situation de handicap), nous préférierions ne plus laisser nos résidents rentrer chez eux le week-end. Avons-nous le droit de le leur interdire ?	<p>Le droit de la protection de l'adulte accorde une priorité absolue au droit à l'autodétermination des personnes concernées. Même si celles-ci ne sont plus en mesure de décider par elles-mêmes, leur volonté doit autant que possible être respectée. Malgré le risque, les institutions ne peuvent pas, de leur propre chef, empêcher leurs résidents de rentrer chez eux en l'absence de réglementation fédérale ou cantonale explicite.</p> <p>Si elles le font sans que la confédération / les cantons aient adopté de réglementation spéciale, elles limitent fortement la liberté de mouvement de leurs résidents et ne peuvent le faire qu'en respectant les dispositions et les mesures édictées aux art. 383 ss. CC.</p>
2.	Avons-nous, en tant qu'institutions, le droit ou le devoir d'émettre des interdictions de sortie ? Pouvons-nous interdire les visites d'amis / de proches ?	<p>Les interdictions de sortie des cantons ont été jugées illicites. Celles des institutions le seront aussi tant qu'un confinement explicite ne sera pas imposé.</p> <p>Les résidents ont donc le droit d'aller dehors et de sortir des enceintes des institutions. On peut cependant leur interdire de fréquenter les lieux où le danger de contamination est élevé. En outre, tout type de recommandation visant à les protéger est autorisé.</p>

<p>3.</p>	<p>Le Conseil fédéral a décidé que le masque doit être obligatoirement porté dans les locaux publics. Dans quelle mesure cela s'applique également dans les établissements médico-sociaux ?</p>	<p>Jusqu'au 18 avril 2021, les espaces auxquels les visiteurs ont généralement accès tombaient sous le coup de la définition des domaines accessibles au public pour lesquels le port du masque est obligatoire, ce également pour les résidents (p. ex. dans les salles de séjour commun).</p> <p>Dès le 19 avril 2021, les EMS peuvent, en concertation avec les autorités cantonales, lever l'obligation du port du masque pour les résidents vaccinés et pour ceux ayant guéri du COVID-19.</p> <p>Les locaux dès le contrôle d'accès et les chambres ne sont pas considérés comme publiquement accessibles. Les établissements sont eux-mêmes responsables de la délimitation / des barrières d'accès.</p>
<p>4.</p>	<p>Dans la situation actuelle, nos résidents ne souhaitent pas rester dans l'institution, mais vivre auprès de leur famille. Sommes-nous encore en droit d'exiger des frais de pension ?</p>	<p>Le contrat de pension reste en vigueur, le prix convenu pour la pension doit être versé. Les personnes absentes durant une longue période peuvent prétendre à un rabais si leur absence a permis de réaliser des économies ou si le contrat le spécifie.</p>

5. Établissements intégrés

N°	Questions	Brèves réponses
<p>1.</p>	<p>En tant qu'établissement médico-social, sommes-nous tenus de produire un plan de protection ?</p>	<p>OUI, cette obligation continue de s'appliquer aux établissements médico-sociaux après le 22.06.2020. Les prescriptions ont toutefois été assouplies et le plan d'hygiène existant dans les établissements (adapté aux nouvelles circonstances si nécessaire) devra en principe répondre aux exigences minimales. Il est en outre notamment conseillé de réglementer les visites, les nouvelles admissions et la prise en charge en cas de maladie.</p>

2.	Quelles mesures de protection s'appliquent dans les restaurants?	<p>Depuis le 31 mai 2021 il sera à nouveau possible de manger à l'intérieur au restaurant. Une distance de 1,5 mètre doit être maintenue entre les tables ou une séparation doit être installée. Les clients sont tenus de s'asseoir. Chaque table peut accueillir quatre personnes au maximum, à l'extérieur six personnes. Les coordonnées de chaque personne doivent être collectées.</p> <p>Le port du masque est obligatoire pour se déplacer dans le restaurant, à l'intérieur comme à l'extérieur, mais plus à table. Le personnel doit porter le masque.</p>
3.	Sommes-nous à nouveau autorisés à proposer des services externes tels que pédicure, coiffeur et thérapies ?	<p>Oui, s'il existe un plan de protection correspondant qui respecte les prescriptions minimales de la Confédération. Les associations de branche mettent à disposition différents modèles de plans.</p>

6. Organes

N°	Questions	Brèves réponses
1.	Devons-nous annuler notre assemblée générale / des membres en raison de l'interdiction de rassemblements de sociétés ?	Depuis le 31 mai 2021, les rassemblements jusqu'à 50 personnes sont de nouveau autorisés (et ne sont plus limités à 15 personnes comme précédemment). Le port du masque ainsi que le respect des distances de sécurité sont obligatoires, et un concept de protection doit être mis en œuvre. Cela s'applique également à ce genre de manifestations.
2.	Nos statuts exigent que nous tenions une assemblée générale/assemblée des membres durant le premier semestre. Que faire si cela n'est pas possible ?	Cette disposition reste valable en dépit de la situation extraordinaire. D'un point de vue juridique, une violation des statuts n'est pas problématique, pour autant que les organes s'organisent au mieux des possibilités et que la décharge leur soit donnée lors de l'assemblée reportée.
3.	Nous avons prévu une passation de pouvoir lors de l'AG/assemblée des membres. Peut-elle avoir lieu malgré le report ?	Non, les statuts doivent être respectés. En effectuant de tels changements sans attendre une décision statutaire, on risque de devoir répondre des dommages qui s'ensuivraient.