

Fédération des organisations du personnel  
des institutions sociales fribourgeoises  
Verband der Organisationen des Personals  
der Sozialen Institutionen des Kantons  
Freiburg

**ADRESSE DU SECRETARIAT:**

Bd de Pérolles 8  
Case postale 533  
1701 Fribourg  
Tél.: 026 309 26 40  
eMail: [secretariat@fopis.ch](mailto:secretariat@fopis.ch)  
Internet: [www.voppsi.ch](http://www.voppsi.ch)

**Membres collectifs: Associations  
professionnelles et syndicat**

**AFP/FPV**

[www.psy-fri.ch](http://www.psy-fri.ch)  
Association fribourgeoise des psychologues

**AVENIRSOCIAL**

[www.avenirsocial.ch](http://www.avenirsocial.ch)  
Section Fribourg

**PSYCHOMOTRICITE SUISSE**

[www.psychomotricite-suisse.ch](http://www.psychomotricite-suisse.ch)  
Association des thérapeutes en  
psychomotricité

**ATSF**

[atsf.ch@gmail.com](mailto:atsf.ch@gmail.com)  
Association des travailleurs  
socioprofessionnels fribourgeois

**ARLD**

[www.arld.ch](http://www.arld.ch)  
Association romande des logopédistes  
diplômés Section fribourg

**GFEP**

Groupe fribourgeois des  
ergothérapeutes et physiothérapeutes

**GFMES**

[www.gfmes.ch](http://www.gfmes.ch)  
Groupe fribourgeois des maîtres de  
l'enseignement spécialisé

**SSP**

[www.ssp-fribourg.ch](http://www.ssp-fribourg.ch)  
Syndicat suisse des services publics  
Région Fribourg

Copyright: [www.fopis.ch](http://www.fopis.ch)  
Design: [bmp-services.ch](http://bmp-services.ch)  
Print: [bmp-services.ch](http://bmp-services.ch)

## FOPIS Info du mois de décembre 2020

Le mot de l'année 2020 c'est « COVID » ; laissons de côté le débat sur le genre du terme et contentons-nous de dire qu'il s'agit d'un virus qui a mis le monde sans dessus-dessous. Toutes et tous, nous nous sommes retrouvés face à des situations totalement inédites et cela n'a pas manqué d'impacter les conditions de travail des institutions sociales fribourgeoises.

Ni le Code des obligations, ni la CCT n'ont prévu la quarantaine et le semi-confinement dans leurs dispositions ; il a fallu – et il faudra probablement encore – faire preuve de créativité tout en respectant les fondements du droit du travail. Les juristes bien sûr ont été et seront encore fortement sollicités et à ce propos, la Journée de droit du travail du 15 septembre dernier, organisée par le Prof. Gabriel Aubert, professeur à l'Université de Genève et avocat, a permis de connaître quelques réflexions déjà faites par les experts du domaine. La FOPIS a choisi d'en diffuser quelques-unes ici, l'attention étant portée plus particulièrement sur la situation la plus inédite, soit la quarantaine.

### La quarantaine :

Une personne a été en contact avec une autre testée positive et de ce fait, doit être mise en quarantaine. Si son travail le lui permet, alors il y a lieu de mettre en place un télétravail. Aussi longtemps que la personne ne présente aucun symptôme, elle accomplit sa tâche à domicile et son employeur lui verse son salaire. Si elle est à son tour testée positive, c'est un cas maladie, auquel il convient de donner la suite habituelle. C'est le cas simple.

Plus compliqué maintenant : le télétravail n'est pas possible. Alors le collaborateur ou la collaboratrice est empêchée de travailler sans sa faute. Selon G. Aubert, la quarantaine est en principe, un empêchement non-fautif de travailler. Mais pas toujours, parce qu'avec cette pandémie, rien n'est simple.

Si la personne en quarantaine a ignoré les recommandations de l'Office fédéral de la Santé publique et les directives COVID édictées par les autorités, en se rendant par exemple dans une zone à risques déjà listée par le Conseil fédéral, le professeur pense que la quarantaine est fautive et que le temps d'empêchement de travailler doit être supporté par le collaborateur ou la collaboratrice (déduction du salaire ou des vacances). Donc, tant que le collaborateur ou la collaboratrice respecte les gestes barrière, porte le masque là et quand c'est recommandé, on est dans un cas d'empêchement non-fautif. La question de l'obligation de télécharger l'application de traçage Swiss-Covid est discutée et discutable. Au même titre que de contrôler le respect du port du masque dans les transports publics, par exemple : est-ce que le personnel qui aurait manqué à cette obligation et se retrouve placé en quarantaine est dans un cas d'empêchement fautif ou non-fautif... ? Il n'y a pas de réponse ferme à ce jour. Ce qui est important, c'est de toujours prendre en considération les mesures (donc l'Ordonnance fédérales et les directives cantonales) au moment T où la quarantaine est imposée à la personne.

Un cas de figure très particulier est à signaler et va sans doute appeler des réponses divergentes mais il est intéressant. Une personne partie en vacances dans le sud de l'Europe apprend, pendant son séjour sur place, que le pays de

villégiature va être placé sur liste rouge. Pour éviter que la quarantaine ne repousse le retour au travail à une date ultérieure, la personne quitte immédiatement le pays et se place en quarantaine volontaire à son domicile. Peut-elle demander à récupérer les vacances qu'elle n'a finalement pas pu prendre ? D'un côté, on peut dire que la personne s'est montrée responsable et a tenu à honorer son engagement envers l'employeur. De l'autre côté, le pays n'était pas considéré comme à risque lors de son départ et il aurait été possible de mener les vacances jusqu'à leur terme et de se faire tester au retour ou télétravailler pendant la quarantaine (de nouveau si le poste le permet).

## Motif de l'absence pour maladie

Un autre point juridique, c'est l'obligation d'informer du collaborateur ou de la collaboratrice. Est-ce que la personne qui est testée positive au COVID doit l'annoncer à son employeur ? En effet, le principe est que le certificat médical s'abstienne de mentionner les motifs de l'incapacité de travail de la personne. Mais dans le cas du coronavirus, c'est le principe de précaution qui devrait s'appliquer et la personne devrait annoncer qu'elle est atteinte du coronavirus. En effet, l'employeur a l'obligation de protéger la santé de son personnel, tout particulièrement les personnes à risque, de sorte qu'en l'absence d'information, il ne pourrait prendre toutes les mesures adéquates, compte tenu des circonstances et de la connaissance que nous avons actuellement du virus. C'est donc dans le but de permettre à l'employeur de remplir toutes ses obligations envers le personnel que cette annonce devrait être faite.

## Consultation des collaborateurs et collaboratrices

A propos de la protection de la santé des collaborateurs et collaboratrices, le Prof. Aubert a aussi relevé que l'urgence et le caractère particulier de la situation (télétravail) avait abouti à ce que le personnel ne soit pas consulté sur les dispositifs de protection contre le coronavirus. Or, la loi sur le travail est claire sur ce point : « les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise ont le droit d'être informés et consultés sur les affaires concernant les questions relatives à la protection de la santé [...] ».

Le droit d'être consulté comprend le droit d'être entendu sur ces affaires et d'en débattre avant que l'employeur ne prenne une décision, ainsi que le droit d'obtenir communication des motifs de la décision prise lorsque les objections soulevées par les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise n'ont pas été prises en considération, ou qu'elles ne l'ont été que partiellement » (art. 48 LTr). Un retour au respect de cette disposition serait souhaitable, selon le Prof. Aubert. La FOPIS pense que ce serait même nécessaire parce que la loi sur le travail dit aussi que le personnel seconde l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé (art. 6 al. 3 LTr). Donc, à plus forte raison parce qu'il doit appliquer ce qu'on lui demande, le personnel doit savoir et peut contribuer à la définition des mesures propres à éviter la propagation du coronavirus.

## Résiliation du contrat :

La pandémie a aussi un impact sur les motifs de résiliation. En effet, le Prof. Aubert estime que si le personnel ne respecte pas les mesures de protection, cela constitue un juste motif de résiliation immédiate. Inversement, si l'employeur ne prend pas de mesures adéquates pour protéger la santé de son personnel, celui-ci peut rompre le contrat avec effet immédiat. A voir si les tribunaux confirmeront ce point. Par contre, là où le professeur genevois s'est montré catégorique, c'est sur le licenciement d'une personne vulnérable au motif qu'elle est à risques : cela constituerait un congé abusif.

## Une nouveauté en 2021 : le congé-paternité \*

Tous les pères actifs auront droit à un congé de paternité de deux semaines, soit dix jours de congé. Il pourra être pris en bloc ou sous forme de jours isolés dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. L'employeur ne pourra pas l'imputer sur les vacances de l'employé.

### Indemnisation

Une allocation est prévue pour la durée du congé. Les règles sont les mêmes que pour le congé de maternité : pour obtenir une allocation, les pères doivent exercer une activité lucrative au moment de la naissance de l'enfant, que ce soit en tant qu'employés ou qu'indépendants, avoir été assurés obligatoirement auprès de l'AVS pendant les neuf mois précédant la naissance et, au cours de cette période, avoir exercé une activité lucrative pendant au moins cinq mois. L'allocation est versée soit à l'employé directement, soit à l'employeur si celui-ci continue de lui verser son salaire pendant le congé.

### Calcul de l'allocation

Comme pour le congé de maternité, l'allocation correspond à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant la naissance de l'enfant, mais au maximum à 196 francs par jour. Pour deux semaines, les pères peuvent toucher quatorze indemnités journalières, soit un montant maximal de 2744 francs.

### Coût et financement :

Le congé de paternité de deux semaines sera financé par le régime des allocations pour perte de gain (APG), soit principalement par les cotisations des employés, des employeurs et des indépendants. L'Office fédéral des assurances sociales estime son coût à 230 millions de francs par année au moment de l'entrée en vigueur. Le taux de cotisation aux APG, actuellement à 0,45 %, passera à 0,5 %, ce qui représentera 50 centimes de plus pour 1000 francs de salaire. Pour les employés, la moitié de cette charge sera assumée par l'employeur.

*\*Source : Office fédéral des assurances sociales*

**La FOPIS souhaite à tout le personnel des institutions sociales d'heureuses fêtes malgré le contexte sanitaire actuel et surtout, une année 2021 plus sereine et sous le signe de la santé. Prenez soin de vous !**