**Attestation médicale à l’intention de l’employeur** *(Version du 6 mai 2020)*

Concerne: ……………………………………………………………

Mesdames et Messieurs,

En tant que médecin traitant, je vous confirme que …..……………………………………………………. fait partie des personnes vulnérables.

L’ordonnance du Conseil fédéral du 13 mars 2020 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (COVID-19) stipule que:

*Art.10b Principe*

*1 Les personnes particulièrement à risque doivent rester chez elles et éviter les regroupements de personnes.*

*2 Par personnes particulièrement à risque, on entend les personnes de 65 ans et plus et les personnes qui souffrent notamment des pathologies suivantes: hypertension artérielle, diabète, maladies cardiovasculaires, maladies respiratoires chroniques, faiblesse immunitaire due à une maladie ou à une thérapie, cancer.*

*3 Les catégories visées à lʼal. 2 sont précisées à lʼannexe 6 à lʼaide de critères médicaux. La liste est non exhaustive. Une évaluation clinique de la vulnérabilité dans le cas d’espèce est réservée.*

*4 LʼOFSP actualise en permanence lʼannexe 6.*

*Art.10c Obligation de l’employeur*

*1 Lʼemployeur permet à ses employés vulnérables de remplir leurs obligations professionnelles depuis leur domicile. À cette fin, il prend les mesures organisationnelles et techniques qui sʼimposent.*

*2 Si lʼemployé ne peut pas remplir ses obligations professionnelles habituelles depuis son domicile, son employeur lui attribue des tâches de substitution équivalentes quʼil peut effectuer depuis son domicile et les rétribue au même salaire, même si elles divergent du contrat de travail. À cette fin, il prend les mesures organisationnelles et techniques qui sʼimposent.*

*3 Si, pour des raisons dʼexploitation, la présence dʼemployés 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 dʼautres personnes soit exclu, notamment en mettant à disposition un bureau individuel ou une zone clairement délimitée où la distance minimale de deux mètres est respectée;*

*b.*

*dans les cas où un contact étroit sʼavère parfois inévitable, des mesures de protection appropriées sont prises, selon le principe STOP (substitution, mesures techniques, mesures organisationnelles, équipement de protection individuelle).*

*4 Sʼil ne peut pas occuper les employés concernés conformément aux al. 1 à 3, lʼemployeur leur attribue sur place des tâches de substitution équivalentes respectant les prescriptions visées à lʼal. 3, let. a et b, et les rétribue au même salaire, même si elles divergent du contrat de travail.*

*5 Lʼemployeur consulte les employés concernés avant de prendre les mesures prévues.*

*6 Lʼemployé concerné peut refuser dʼaccomplir une tâche qui lui a été attribuée si lʼemployeur ne remplit pas les conditions visées aux al. 1 à 4 ou si, pour des raisons particulières, il estime que le risque dʼinfection au coronavirus est trop élevé malgré les mesures prises par lʼemployeur au sens des al. 3 et 4. Lʼemployeur peut exiger un certificat médical.*

*7 Sʼil nʼest pas possible dʼoccuper les employés concernés conformément aux al. 1 à 4, ou dans le cas dʼun refus visé à lʼal. 6, lʼemployeur les dispense avec maintien du paiement de leur salaire.*

*8 Les employés font valoir leur vulnérabilité moyennant une déclaration personnelle. Lʼemployeur peut exiger un certificat médical.*

En conséquence, la personne susmentionnée doit si possible travailler depuis chez elle (télétravail). Si cela n’est pas possible, le respect des recommandations de la Confédération relatives à l’hygiène et à la distance sociale doit être garantie. Dans le cas contraire, il faut, vu la situation particulière, la mettre en congé avec effet immédiat et jusqu’à nouvel ordre tout en continuant à lui verser son salaire.

Meilleures salutations