

Coronavirus : vos droits en tant que salarié-e



Les salarié-e-s conservent leurs droits également durant une crise sanitaire telle que nous la connaissons aujourd'hui. Voici quelques questions et réponses fréquentes.

Quelles sont les obligations de mon employeur en matière de protection de la santé du personnel ?

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses employé-e-s et suivre les instructions des autorités sanitaires.

Je suis malade ou j'ai des symptômes et je dois rester à la maison.

Est-ce que je suis toujours payé-e ?

Si vous êtes malade, vous devez rester à la maison. Vous avez droit au versement de votre salaire en cas de maladie (art. 324a du Code des obligations). Il vous faut comme d'habitude un certificat médical. Vous devez prendre rendez-vous avec votre médecin par téléphone.

Mon entreprise est fermée à cause du coronavirus. Est-ce que je reçois mon salaire ?

Si l'entreprise a décidé de fermer de sa propre initiative, l'employeur est obligé de continuer à payer le salaire. Si elle ferme en raison d'une décision officielle, l'employé-e a droit au maintien du paiement de son salaire. C'est l'employeur qui supporte le risque d'entreprise et économique. Il peut demander une indemnité de chômage partiel.

L'école ou la crèche sont fermés et je dois rester à la maison pour garder les enfants. Quels sont mes droits et est-ce que je continue à recevoir mon salaire ?

Etant donné que vous avez un devoir d'assistance envers votre enfant, votre employeur doit payer votre salaire jusqu'à ce que vous ayez trouvé une solution de garde. Unia revendique que les autorités débloquent des fonds pour que le paiement des salaires soit assuré.

Je suis employé-e sur une base horaire ou temporaire et mes missions ont été annulées en raison du virus. Quels sont mes droits ?

Les droits des salarié-e-s à l'heure ou au mois restent les mêmes. Si vous êtes intérimaire et que l'entreprise pour laquelle vous effectuez la mission vous renvoie à la maison à cause du virus, c'est le contrat de mission qui s'applique. L'agence qui vous emploie vous doit alors le salaire.

Retrouvez la liste complète et d'autres infos sur:
www.unia.ch/nouveau-coronavirus



Ce n'est pas aux salarié-e-s de payer avec leur santé, leur salaire ou leur emploi. Restons solidaires pour que cela ne se produise pas!

Ensemble, nous sommes fort-e-s. Êtes-vous déjà membre d'Unia ?

Si vous avez des questions, appelez le 0848 949 120 ou envoyez un mail à geneve@unia.ch. Pour des cas urgents, des RDV peuvent être pris.

UNIA

Vos droits de salarié-e à l'aéroport



La crise sanitaire actuelle est extrêmement grave. Malheureusement, personne n'y était préparé. Les employeurs et l'Etat ont tardé à réagir et à prendre des mesures à la hauteur de la situation. Le syndicat Unia a rapidement demandé la cessation immédiate des activités non-essentiels et la mise en place de mesures de sécurité pour le personnel qui doit encore travailler.

A l'Aéroport, la situation semble catastrophique comme le laisse entendre les messages reçus par de nombreux employés et la multiplication des différents statuts n'y aide pas. En effet, beaucoup d'entreprises différentes sont actives sur le site et cela complique la mise en place de mesures fiables et appliquées partout.

Pour rappel, votre employeur doit impérativement respecter les mesures suivantes :

- Mettre en place un dispositif de sécurité, de telle sorte que les distances de sécurité fixées par l'OFSP soient respectées en tout temps même si vous devez vous déplacer. Si nécessaire, aménager les locaux et les places de travail en ce sens.
- Garantir, pour le personnel, l'application stricte des consignes de l'OFSP en matière d'hygiène personnelle (notamment le lavage régulier des mains, mais aussi des outils de travail utilisés par plusieurs personnes).
- Garantir l'information et la sensibilisation de l'ensemble des salariés aux mesures de protection de leur santé et de prévention de COVID-19, notamment sur l'identification.
- Garantir que les salariés présentant des symptômes pouvant relever de COVID 19 (toux et/ou fièvre) restent à la maison.
- Garantir que les salariés particulièrement vulnérables restent à la maison, soit en situation de télétravail soit en situation de libération de l'obligation de

travailler en cas d'impossibilité de mise en place du télétravail. Pour ce faire, l'employeur peut demander que la situation de vulnérabilité soit confirmée par une attestation médicale dès que possible. Dans l'intervalle, le salarié concerné doit rester à domicile. Les services médicaux étant surchargés, l'employeur doit se montrer compréhensif.

- S'assurer que les salariés, ayant été en contact avec des personnes infectées, puissent rester à la maison en auto-isolément durant la période établie par l'OFSP.
- Mettre en place un dispositif préventif destiné à éviter des actes d'incivilité et d'agression sur le personnel et permettant d'intervenir, le cas échéant, afin de mettre immédiatement fin à ce type d'actes.

En cas de renvoi ou de diminution drastique des heures, vous avez également des droits.

- Vous avez le droit à 80% de votre salaire si votre employeur a fait la demande d'une réduction d'horaire de travail (RHT) - chômage technique - ou si vous êtes en arrêt maladie.
- Vous avez le droit à l'entier de votre salaire si votre employeur n'a pas fait la demande de RHT ou si vous devez rester avec vos enfants et que vous n'avez pas d'option de garde.
- Si vous avez un contrat flexible dit « à l'heure », « 0 heure garantie » ou « auxiliaire », vous avez droit au versement de votre salaire calculé sur l'estimation de ce que vous auriez gagné sans l'épidémie. Si l'estimation est impossible, le calcul se fait sur la moyenne des 12 derniers mois de salaire.
- Il est illégal de prendre les jours non travaillés sur les vacances, les congés usuels, ou de les reporter sur un solde « d'heures négatives ».
- Si vous avez un contrat à durée déterminée (CDD), vous avez droit au paiement du salaire jusqu'à la fin prévue de votre contrat. Le licenciement est exclu.

Depuis vendredi 20 mars, la possibilité de demander une RHT a été étendue au personnel auxiliaire/temporaire et aux salariés avec des contrats à durée déterminée.

Prenez contact avec le syndicat Unia, pour nous informer des conditions de sécurité dans vos entreprises et pour solliciter une intervention de notre part.

0848 949 120

Crise sanitaire « Coronavirus » Protéger la santé des salarié-e-s, leurs revenus et leurs emplois !

0848 949 120 – geneve@unia.ch



Les autorités annoncent tous les jours de nouvelles mesures pour contenir la propagation du Covid-19. Le syndicat Unia soutient activement cet effort collectif. Au même temps, nous identifions sur le terrain des situations dramatiques. De toute évidence, les mesures ne suffisent pas. Il est urgent d'obtenir rapidement :

La suspension de toute activité non indispensable pour la population !

Depuis plusieurs jours, des salarié-e-s préoccupé-e-s par le manque de protection de leur santé sur les lieux de travail ou dans les transports publics nous contactent et demandent d'intervenir pour stopper le travail. En effet, il devient urgent d'arrêter toute activité qui met inutilement en danger les salarié-e-s. C'est le cas des chantiers, qui ferment grâce à l'intervention d'Unia. Il faut la même mesure pour les ateliers et bureaux qui sont restés ouverts.

Des mesures de sécurité obligatoires dans les services essentiels !

Dans les secteurs où l'activité doit être maintenue (notamment les soins, le social, le nettoyage, la vente alimentaire ou encore les transports), et alors que le personnel fait preuve d'un dévouement exemplaire qui mérite toute notre reconnaissance, nous constatons également que peu de mesures de protection sont prises. Unia exige que le personnel soit consulté dans la mise en place de ces mesures et demande la mobilisation de l'Inspection du travail pour vérifier sur place les conditions sanitaires.

Une garantie des revenus !

Tout-e salarié-e qui doit à rester à domicile pour s'occuper de personnes à charge, parce que mis en quarantaine ou parce que leur entreprise a été fermée sur décision des autorités, doit continuer à toucher son salaire. Si nécessaire, l'entreprise peut faire recours au chômage technique. Unia demande à ce que tout personnel (y compris le personnel temporaire, auxiliaire ou payé à l'heure, ainsi que les faux indépendants (chauffeurs d'Uber par exemple) puissent bénéficier d'un revenu en cas de perte d'activité.

Contactez-nous !

Si vous avez des questions par rapport à vos droits ou vous voulez dénoncer une situation dans votre entreprise, appelez- ou écrivez-nous !