

Proches des entreprises **avant,** **pendant et après** **le COVID-19**



Fédération Neuchâteloise des associations
professionnelles du Second Oeuvre



Webinaire

COVID-19 : aides aux
entreprises, questions
de droit du travail, tests
et vaccins – situation au
3 février 2021

Bienvenue !

Programme

- RHT – Etat de la situation au 3 février 2021 – **Marie-Thérèse Kohler Fiorellino, Secrétaire générale apiah**
- APG – Etat de la situation au 3 février 2021 – **Régine de Bosset, Responsable du service juridique de la CNCI**
- Aides pour les cas de rigueur pour les entreprises – **Jean-Kley Tulli, Chef du Service de l'économie**
- Conséquences des mesures COVID-19 sur le droit du travail (paiement du salaire, périodes de protection, télétravail, etc.) – **Roxane Zappella, Directrice FER Neuchâtel**
- Vaccination et tests. Qu'est-ce qui est à retenir pour vos entreprises ? – **Pascal Moesch, Secrétaire général AIP**

RHT

Etat de situation au 3 février 2021

Marie-Thérèse Kohler Fiorellino
Secrétaire générale apiah

1. RHT- Notion et But

- Mesure LACI qui indemnise des pertes de travail
- Dues à des motifs économiques (loi ne dit pas lesquels, jurisprudence très large)
- Ou des mesures prises par les autorités (fermeture de magasins, restaurants,...)
- Son but est d'éviter les licenciements
- Ainsi, elle permet à l'employeur de garder son outil de production pour le moment du redémarrage de l'activité et à l'employé de garder son emploi en ne subissant qu'une perte partielle de son salaire
- La crise liée à la pandémie du coronavirus a engendré un nombre considérable d'adaptations des règles habituelles à la RHT depuis mars 2020

2. RHT – Conditions d'octroi

- La perte de travail équivaut au moins à 10% d'heures perdues
- Le contrat de travail n'est pas résilié
- L'employé a donné son accord
- L'employeur est tenu au contrôle des heures

3. RHT- Eligibilité

(le cercle des ayants droit a particulièrement beaucoup évolué)

Aujourd'hui ont droit à la RHT:

- Employés cotisant à l'AC, qui ne sont pas malades, en contrat
 - CDI
 - Sur appel depuis plus de 6 mois, dont la variation d'activité est inférieure à 20 %
 - Sur appel depuis plus de 6 mois, dont la variation d'activité est supérieure à 20%, du 1er mars 2020 au 30 juin 2021
 - CDD, du 1er janvier au 30 juin 2021
 - D'apprentissage dans une entreprise fermée par décision des autorités, à condition que la formation soit poursuivie, (autorisation de l'autorité qui a donné le préavis est nécessaire), du 1er janvier au 30 juin 2021
- Employés ayant fini la scolarité obligatoire sans toutefois avoir atteint l'âge minimum pour cotiser à l'AVS

4. RHT – Ne sont pas éligibles

- Les employés durant leur temps de dédite
- Les employés qui refusent la RHT
- Les dirigeants salariés ainsi que leurs conjoints ou partenaires enregistrés
- Le conjoint ou partenaire enregistré de l'employeur
- Les indépendants

5. RHT – Indemnité

→ Lorsque la perte de travail est totale:

- L'indemnité s'élève à 80% du salaire,
- Une exception a été introduite au 1er décembre 2020 pour les travailleurs à bas salaire. Elle est valable jusqu'au 31 mars 2021
 - L'indemnité s'élève à 100% du salaire pour les revenus inférieurs à 3'470.- pour un équivalent plein temps
 - L'indemnité s'élève à 3'470.- pour les revenus entre 3'470.- et 4'340.- pour un équivalent plein temps

→ Lorsque la perte de travail est partielle:

- L'indemnité correspond au 80% de la perte de gain

L'indemnité comprend aussi le remboursement de la part patronale des cotisations AVS/AI/APG/ AC pour les heures perdues

6. RHT – Obligations et charges de l'employeur

L'employeur doit payer

- le 80% de la perte de gain le jour de paie habituel
- les charges sociales sur le 100% du salaire (pour les cotisations paritaires, sauf convention contraire, l'employeur peut prélever sur le salaire la part due par l'employé; la caisse de chômage remboursera la part patronale des cotisations AVS/AI/APG/AC)

L'indemnité est à charge de l'employeur pendant le délai d'attente (ou de carence) qui est de

- 2 jours pour les 6 premières périodes, 3 jours dès la 7ème période en « RHT normale »
- Aucun du 1er mars 2020 au 31 mars 2021
- 1 jour dès le 1er avril 2021

7. RHT - Procédure d'octroi

- Relevons que la procédure a été grandement simplifiée dès le 1er mars 2020 par rapport à la procédure « normale ». La simplification est prévue jusqu'à fin mars 2021
- La 1ère étape exige que l'entreprise fasse une **demande de préavis auprès de l'autorité cantonale compétente**. Si les conditions sont remplies, l'autorité rendra une décision de préavis autorisant la RHT, valable pour 3 mois
- Le formulaire de préavis se trouve sur www.travail.swiss
- Il sera envoyé, accompagné de l'organigramme de l'entreprise et de la liste du personnel, **de préférence par courriel** à orct.surveillance@ne.ch ou en **courrier recommandé** à l'Office des relations et des conditions de travail, Secteur Surveillance, Rue du Parc 117, 2300 La Chaux-de-Fonds
- **Attention** à bien respecter le **délai de préavis ordinaire de 10 jours**, sous peine de voir les indemnités réduites. Le préavis est raccourci lorsque des décisions de fermeture sont ordonnées à court terme

8. RHT – Demande de paiement du décompte d'indemnité

- La 2ème étape consistant à l'établissement des décomptes a aussi été grandement simplifiée dès le 1er mars 2020. La simplification est prévue jusqu'à fin mars 2021
- Le formulaire de demande de décompte se trouve également sur le site www.travail.swiss ; il peut être rempli en ligne, ce qui accélère le processus de contrôle et de paiement
- Si vous procédez différemment, une fois la demande de décompte remplie, **une pour chaque période de décompte** (= 1 mois), elle doit être envoyée par **courriel** de préférence à ccnac@ne.ch, ou encore mieux à cnac.rht@ne.ch ou par **courrier recommandé** à la CNAC, Av. Léopold Robert 19a, Case postale, 2301 La Chaux-de-Fonds
- Vous pouvez aussi choisir une autre caisse de chômage
- Mais **au plus tard dans les 3 mois**. A défaut le droit est périmé. Aucun versement ne sera fait

9. RHT – Que dire encore?

- La 1ère demande de préavis accepté ouvre un **délai cadre de 24 mois**
- Le nombre de périodes **RHT autorisées** pendant le délai cadre est en temps normal de 12 mois. Actuellement le nombre autorisé s'élève à **18 périodes** (avec une fin prévue au 31 décembre 2021).

Du 1er mars 2020 au 31 mars 2021

- Il n'y a **pas d'obligation de compenser les heures supplémentaires** avant de pouvoir demander la RHT
- **Possibilité d'avoir plus de 4 périodes** - le maximum en temps « normal » - de **RHT supérieure à 85%**
- **Suppression** de l'obligation de **déclaration** d'une **activité provisoire**
- Ces avantages disparaissent au 1er avril 2021 au profit du régime normal
- Faire très attention aux délais, ne pas les respecter peut coûter très cher
- Ne pas oublier que des contrôles sont toujours possibles

APG

Etat de situation au 3 février 2021

Régine de Bosset
Service juridique CNCI

Avant-propos

APG sur la base de l'ordonnance sur les pertes de gain du 20 mars 2020, validité du 17.03.2020-16.09.2020 :

- Garde d'enfant
- Quarantaine
- Fermeture d'entreprise
- Manifestation interdite
- Cas de rigueur: indépendants touchés indirectement, revenu entre Fr. 10'000-90'000.-
- Position assimilable à l'employeur dans l'événementiel, revenu entre Fr. 10'000-90'000.- (1.6.20-16.09.20)

Dès le 17.09.2020, il n'est plus possible de faire valoir un droit aux APG sur la base de l'ordonnance du 20 mars 2020, exceptions:

- Quarantaine
- Garde d'enfant

Depuis le 17.09.2020, nouvelle version de l'ordonnance sur les pertes de gain, basée sur la loi COVID-19 du 25.09.20

Dans quelles situations peut-on obtenir des APG-corona à partir du 17 sept. 2020?

- Garde d'enfants de moins de 12 ans
- Quarantaine
- Interdiction/annulation de manifestation
- Fermeture d'entreprise
- Limitation significative de l'activité
- Personnes vulnérables (**18.01.21-28.02.21**)

Garde d'enfants

Indépendant
Employé
Position assimilable à
l'employeur
Conjoint/part. enregistré

- Parents d'enfants jusqu'à 12 ans (18 ans si supplément pour soins intenses /20 ans si école spéciale)
- Garde de l'enfant n'est plus assurée en raison de
 - fermeture temporaire de la structure d'accueil
 - quarantaine de la personne qui garde l'enfant (accueil extra-familial)
- Débute le 4e jour

Quarantaine

Indépendant
Employé
Position assimilable à
l'employeur
Conjoint/part. enregistré

- Quarantaine ordonnée par un médecin/une autorité à la personne elle-même ou son enfant
- Quarantaine (non fautive) suite à un retour d'un pays à risque (dès le 6.7.20)
- ≠ isolement le temps de recevoir le résultat du test
- ≠ personne qui a des symptômes ou testée positive
- Pas de droit en cas de télétravail possible
- Droit à 10 IJ (-> 7.2.21), droit à 7 IJ (dès le 8.2.21)

Interdiction/annulation de manifestation

Indépendant

Employé

*Position assimilable à
l'employeur*

Conjoint/part. enregistré

- Interdiction fédérale/cantonale
- Manifestation non autorisée

Fermeture d'entreprise

Indépendant
Employé
Position assimilable à
l'employeur
Conjoint/part. enregistré

- Fermeture ordonnée par les autorités cantonales/fédérales
- ≠ fermeture volontaire ou en raison d'un plan de protection insuffisant/inexistant

Limitation significative de l'activité

Indépendant

Employé

*Position assimilable à
l'employeur*

Conjoint/part. enregistré

- Limitation de l'activité en raison de mesures cantonales/fédérales de lutte contre le Covid
- Revenu annuel de Fr. 10'000.- au moins en 2019
- ->18.12.20: chiffre d'affaires inférieur d'au moins 55% au chiffre d'affaires mensuel moyen (2015-2019)
- Dès le 19.12.20: chiffre d'affaires inférieur d'au moins 40% au chiffre d'affaires mensuel moyen (2015-2019)

Personnes vulnérables

Indépendant
Employé
Position assimilable à
l'employeur
Conjoint/part. enregistré

- Femmes enceintes
- Personnes non vaccinées contre le Covid et 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
- Si le télétravail n'est pas possible
- Certificat médical attestant que la personne appartient au groupe des personnes vulnérables
- Droit du 18.1.21-28.2.21
- Une seule demande à déposer pour toute la période

Montant de l'allocation

- Salarié: 80% du revenu perçu avant l'interruption
- Position assimilable à l'employeur/conjoint/part. enregistré: 80% de la perte de salaire subie durant le mois en question par rapport au revenu déclaré en 2019
- Personnes qui ne cotisent pas encore à l'AVS: 80% du revenu perçu avant l'interruption
- Indépendant: 80% du revenu réalisé en 2019 (revenu pris en compte pour acomptes ou décision définitive si disponible), mais si APG déjà perçues jusqu'au 16.9.2020 le montant reste le même

- Pour tous: maximum Fr. 196.-/jour
- APG-corona subsidiaire à une autre assurance sociale ou privée

Dépôt de la demande

- L'APG n'est pas versée automatiquement
- Demande à déposer auprès de la caisse de compensation AVS (E-formulaires disponibles sur le site des caisses de compensation)
- Pas de délai à respecter, mais demande à faire jusqu'au 30 juin 2021
- Une demande par mois
- Versement chaque mois à la fin du mois écoulé
- Versement à l'employeur s'il continue de payer le salaire

Aides pour les cas de rigueur

Jean-Kley Tulli
Chef du Service de l'économie

1

+ MOYENS

suite à l'augmentation de l'enveloppe financière

22.2 mio



55.5 mio

2

+ BÉNÉFICIAIRES

suite à l'assouplissement des critères d'éligibilité

**chiffre d'affaires*

FERMETURE d'au moins 40 JOURS
depuis le 1ER NOVEMBRE 2020
ORDONNÉE par les autorités

24%

* du CA MENSUEL MOYEN
(=2% annuel)

PAR MOIS DE FERMETURE
(effet rétroactif au 1er novembre)

PLAFOND À 40'000.- /MOIS

RECU L d'au MOINS 40% du chiffre
d'affaires EN 2020 ou LES 12 DERNIERS
MOIS

4 à 10 %

du CA ANNUEL
proportionnel à une baisse du chiffre
d'affaires 2020 de 40 à 60%

PLAFOND À LA PERTE D'EXPLOITATION
ET 500'000.-

3

+ VITE

suite à l'allègement de traitement

15 jours

25 jours



- ✓ Entreprise créée avant le 1er mars 2020
- ✓ Chiffre d'affaires supérieur à 50'000 francs
- ✓ L'entreprise paie la plus grande partie de ses charges salariales en Suisse
- ✓ Les pièces justificatives et les preuves nécessaires sont disponibles
- ✓ Domiciliation de l'entreprise dans le canton
- ✓ Interdiction de verser des dividendes ou bénéfices pendant 3 ans

Exemples

OBLIGATION DE FERMETURE	SECTEUR	RESTAURANT	SECTEUR	BOUTIQUE VÊTEMENTS
	Typologie bénéficiaire	FERMETURE D'AUTORITÉ	Typologie bénéficiaire	FERMETURE D'AUTORITÉ
	Chiffre d'affaires	550'000	Chiffre d'affaires	300'000
	Mois de fermeture	4	Mois de fermeture	2
	Baisse de CA	NON APPLICABLE	Baisse de CA	NON APPLICABLE
	Taux applicable	8%	Taux applicable	4%
	Calcul intermédiaire	44'000	Calcul intermédiaire	12'000
	Plafond éventuel	0	Plafond éventuel	0
	SOUTIEN	44'000	SOUTIEN	12'000

NON OBLIGATION DE FERMETURE	SECTEUR	INDUSTRIE	SECTEUR	AGENCE DE VOYAGES
	Typologie bénéficiaire	NON FERMÉ D'AUTORITÉ	Typologie bénéficiaire	NON FERMÉ D'AUTORITÉ
	Chiffre d'affaires	14'000'000	Chiffre d'affaires	1'200'000
	Mois de fermeture	NON APPLICABLE	Mois de fermeture	NON APPLICABLE
	Baisse de CA	40%	Baisse de CA	80%
	Taux applicable	4%	Taux applicable	10%
	Calcul intermédiaire	560'000	Calcul intermédiaire	120'000
	Plafond éventuel	500'000	Plafond éventuel	Si perte exploitation = 80'000 80'000
	SOUTIEN	500'000	SOUTIEN	80'000

Conditions d'éligibilité

selon l'ordonnance sur les cas de rigueur de la Confédération et des arrêtés cantonaux

- ✓ Entreprise créée avant le 1er mars 2020
- ✓ Chiffre d'affaires d'au moins 50'000 francs
- ✓ L'entreprise paie la plus grande partie de ses charges salariales en Suisse
- ✓ Les pièces justificatives et les preuves nécessaires sont disponibles

Recul d'au moins 40% du chiffre d'affaires en 2020 ou les 12 derniers mois

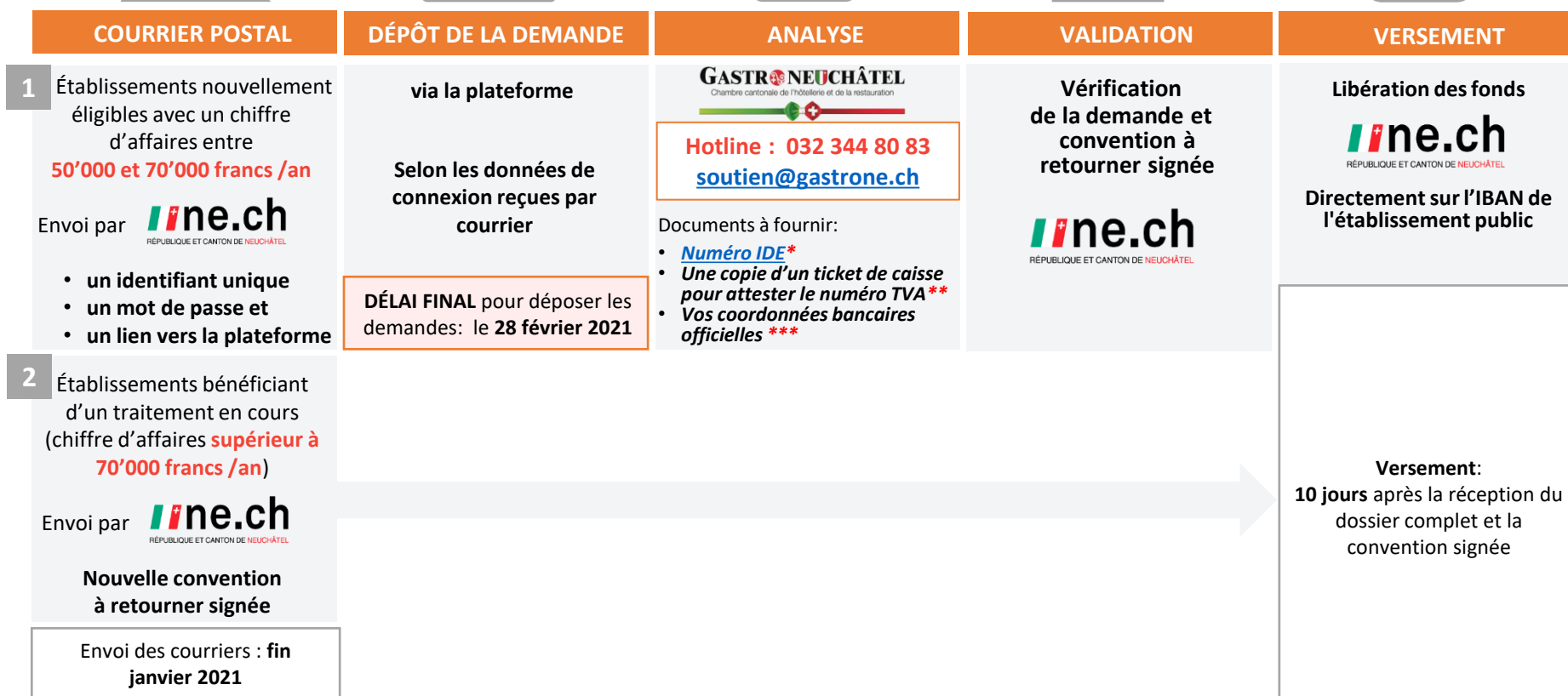
Fermeture d'au moins 40 jours depuis le 1er novembre 2020 ordonnée par les autorités

CAS DE RIGUEUR		NON OBLIGATION DE FERMETURE	OBLIGATION DE FERMETURE		CAS PARTICULIERS
			depuis le 5 novembre 2020	depuis le 18 janvier 2021	
			ÉTABLISSEMENTS PUBLICS	AUTRES	
CALCUL DU SOUTIEN		4 À 10 % DU CHIFFRE D'AFFAIRES, PROPORTIONNEL À LA BAISSE (40% À 60%) DU CHIFFRE D'AFFAIRES 2020	24% DU CHIFFRE D'AFFAIRES MENSUEL MOYEN, PAR MOIS DE FERMETURE		
			PLAFOND À 40K / MOIS		
BASE DE CALCUL	Non assujetti à la TVA	CHIFFRE D'AFFAIRES MOYEN 2018-2019 Selon Comptes Pertes & Profits	CHIFFRE D'AFFAIRES MOYEN 2018-2019 Selon la Loi sur les Établissements publics (LEP)	CHIFFRE D'AFFAIRES MOYEN 2018-2019 Selon Comptes Pertes & Profits	CHIFFRE D'AFFAIRES MOYEN 2018-2019 Selon Comptes Pertes & Profits
	Assujetti à la TVA	CHIFFRE D'AFFAIRES MOYEN 2018-2019 RUBRIQUE 200 DE LA DÉCLARATION TVA pour l'éligibilité RUBRIQUE 299 DE LA DÉCLARATION TVA pour le calcul du soutien		CHIFFRE D'AFFAIRES MOYEN 2018-2019 RUBRIQUE 200 DE LA DÉCLARATION TVA pour l'éligibilité RUBRIQUE 299 DE LA DÉCLARATION TVA pour le calcul du soutien	Agences de voyages RUBRIQUE 200 DE LA DÉCLARATION TVA

Interdiction de verser des dividendes

L'interdiction de verser des dividendes ou autres bénéfices pendant 3 ans s'applique jusqu'à la date du remboursement.

HÔTELLERIE - RESTAURATION



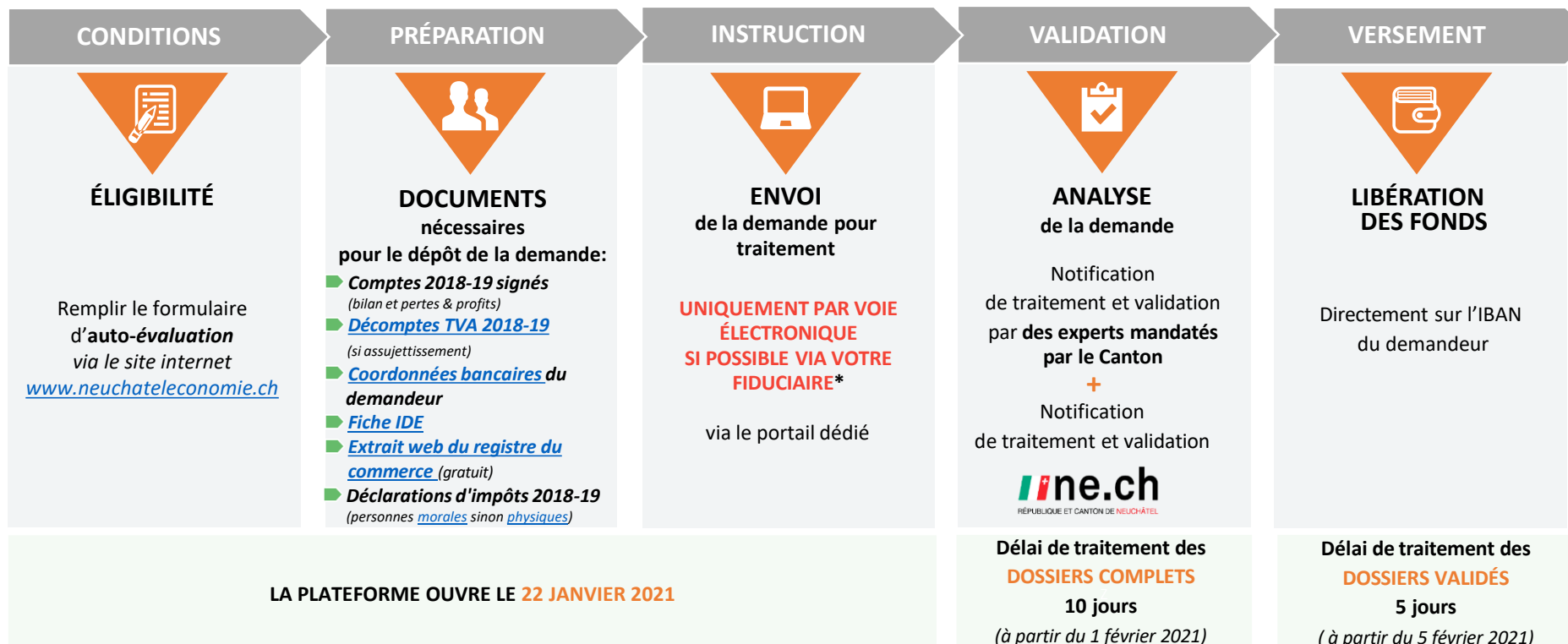
*Numéro d'identification des entreprises (IDE). Vous trouverez votre IDE sur le site de la Confédération: www.uid.admin.ch

**Pour les établissements concernés.

***Coordonnées bancaires complètes, soit un relevé d'identité bancaire (document émanant de votre institut bancaire contenant les instructions pour le versement, soit : nom et adresse du bénéficiaire du compte, IBAN) ou un bulletin de versement officiel (avec mention de l'institut bancaire, adresse du bénéficiaire et IBAN).

SOUTIEN CAS DE RIGUEUR - COVID19

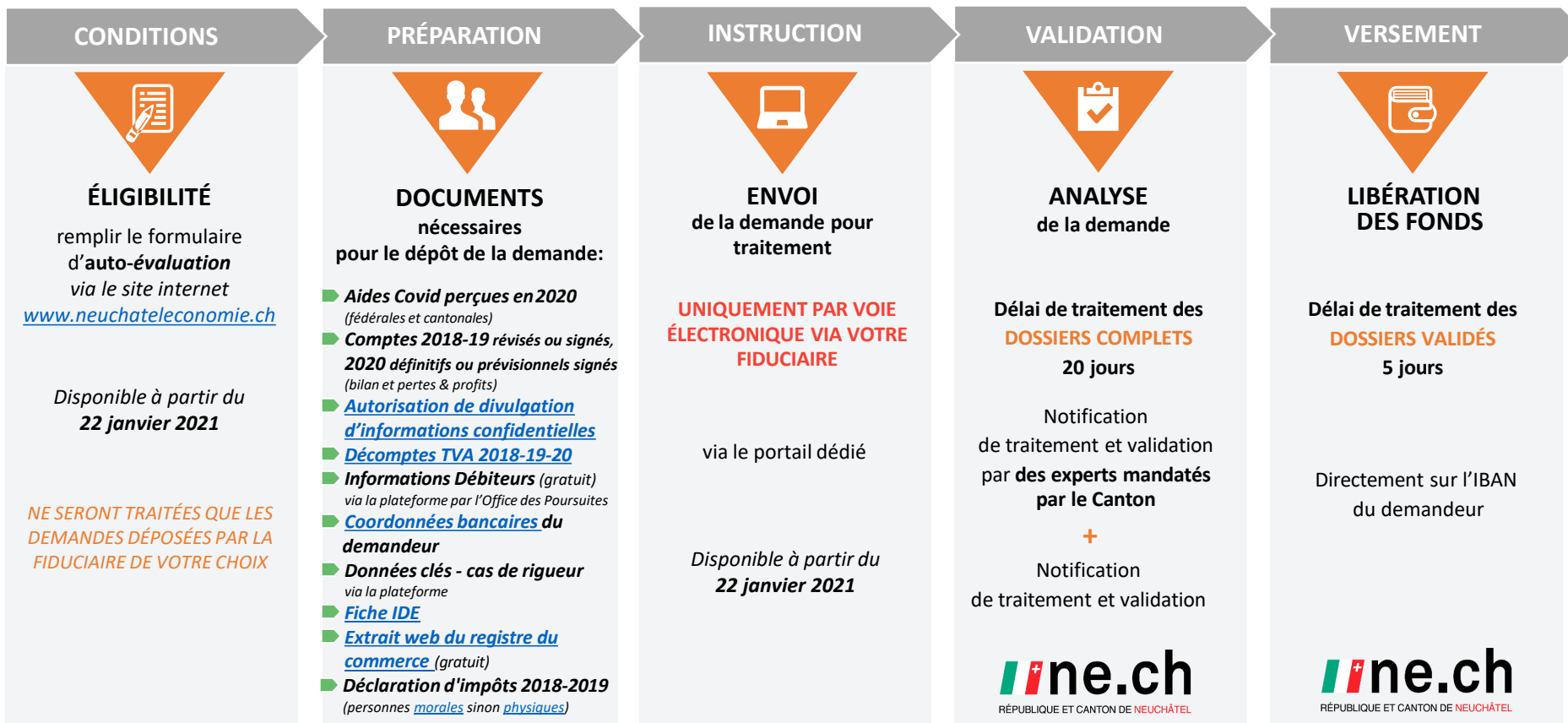
OBLIGATION DE FERMETURE PAR DÉCISION DES
AUTORITÉS
(HORS SECTEUR RESTAURATION)



**Nous vous recommandons vivement de passer par une fiduciaire. Les dossiers incomplets, non-conformes ou illisibles seront renvoyés et retardés*

SOUTIEN CAS DE RIGUEUR - COVID19

NON OBLIGATION DE FERMETURE



Conséquences du COVID-19 en droit du travail QUESTIONS CHOISIES

Roxane Zappella
Directrice FER-Neuchâtel

Questions choisies

1. Début et fin des rapports de travail en période COVID-19
2. Télétravail
3. Vacances
4. Paiement du salaire

1. Début et fin des rapports de travail

1. Est-il possible d'engager des collaborateurs si mon entreprise est au bénéfice de RHT?
2. Le temps d'essai est-il prolongé si le collaborateur est en RHT?
3. Puis-je licencier un collaborateur si je bénéficie de RHT?
4. Un employé est-il protégé contre un licenciement s'il est en RHT, au bénéfice d'APG, qu'il est testé positif au COVID-19 ou qu'il est considéré comme vulnérable?

2. Télétravail

1. Dans quelle mesure le télétravail est-il obligatoire?
2. Comment mettre en place le télétravail dans l'entreprise?
3. Qui doit prendre en charge les frais liés au télétravail?
4. Y a-t-il un contrôle du télétravail par les autorités?
5. Quelles sont les sanctions?

3. Vacances

1. Un employé en RHT a-t-il droit à des vacances?
2. Puis-je imposer des vacances durant les RHT?
3. Le droit aux vacances est-il réduit en cas de RHT, de quarantaine, de maladie?
4. Si un employé doit être placé en quarantaine durant les vacances, les vacances sont-elles considérées comme prises ou doivent-elles être restituées?

4. Paiement de salaire

1. Puis-je verser 100% du salaire (au lieu de 80%) durant la RHT?
2. Dois-je compléter le montant des APG COVID jusqu'à hauteur de 100% du salaire?
3. Qui doit prendre en charge le salaire en cas de:
 - Quarantaine du collaborateur?
 - Quarantaine de l'enfant du collaborateur?
 - Test positif COVID?
4. Faut-il avancer le salaire avant de percevoir des APG ou des RHT?

Vaccination et test

Qu'est-ce qui est à retenir pour vos entreprises ?

Pascal Moesch, Secrétaire général AIP
Avocat spécialiste en droit du travail ATHEMIS

Préambule

Sont actuellement applicables, notamment :

- **Ordonnance 3 du Conseil fédéral sur les mesures destinées à lutter contre le Coronavirus (COVID-19)** du 19 juin 2020 (RS 818.101.24), qui nous intéresse pour la question des tests et qui traite aussi la question de la protection des employés vulnérables.
- **Ordonnance du Conseil fédéral sur les mesures destinées à lutter contre l'épidémie de COVID-19** en situation particulière du 19 juin 2020 (RS 818.101.26), appelée **Ordonnance COVID-19 en situation particulière**, qui vise notamment les plans de protection, les mesures de protection des employés et le télétravail.

Vaccination

Existe-t-il une obligation générale de vaccination ?

- Le Conseil fédéral ne prévoit pas de rendre la vaccination obligatoire pour la population. Chaque personne doit pouvoir décider elle-même si elle veut se faire vacciner.
- La vaccination contre la COVID-19 est gratuite pour la population. La Confédération, les cantons et l'assurance obligatoire des soins assumeront les coûts, sans être soumis à la franchise ou à la quote-part.

Vaccination

Est-ce qu'un employeur peut imposer au travailleur de se faire vacciner ?

- En principe, un employeur ne peut pas imposer une vaccination, car il s'agit d'une atteinte à l'intégrité physique du travailleur protégée par l'article 10/2 Cst Fédérale.
- Seule une vaccination avec le consentement du travailleur est autorisée, au même titre que les campagnes de vaccination contre la grippe, organisées par certaines entreprises avec l'appui d'un personnel spécialisé sur une base purement volontaire.

Vaccination

- A l'heure actuelle, il n'existe aucune disposition légale qui permet à un employeur d'imposer la vaccination.
- Cela peut évidemment changer sur la base de l'article 22 de la Loi sur les épidémies du 28 septembre 2012 qui prévoit :

« 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. » (RS 818.101).
- Dans un arrêt ancien de 1973, le TF avait ainsi admis une loi vaudoise, qui imposait la vaccination contre la diphtérie aux enfants (ATF 99 Ia 747).

Vaccination

Peut-il y avoir des exceptions à l'interdiction d'imposer une vaccination à un travailleur ?

- Non, en droit privé, on ne peut pas contraindre un travailleur à se faire vacciner contre son gré.
- Une vaccination ne peut être exécutée par contrainte physique (art. 38/3 Ordonnance sur les épidémies, RS 818.101.1).

Vaccination

Quels sont les moyens dont dispose un employeur en cas de refus de vaccination d'un travailleur ?

- A défaut de base légale imposant la vaccination, l'employeur ne dispose pas de moyens juridiques adaptés à ce cas de figure.
- A ne pas sous-estimer la pression des collègues de travail qui se seraient fait vacciner et qui travailleraient par exemple dans un même atelier de production.
- Cas du travailleur voyageant en avion et qui doit obligatoirement se faire vacciner selon les conditions exigées par certaines compagnies aériennes ou pour entrer dans certains pays.
- Cas du travailleur qui a des contacts intenses et rapprochés avec des patients à risque ou d'autres personnes vulnérables ?

Vaccination (I)

- Cas du cadre stratégiquement important pour l'entreprise ou du travailleur, dont l'absence éventuelle risque de paralyser ou de ralentir une chaîne de production ?
- L'employeur peut en tout cas retirer le travailleur qui refuse une vaccination de son poste de travail et le transférer à un autre poste. Le droit au salaire est en principe maintenu en raison du risque d'entreprise à charge de l'employeur (art. 324 CO).
- Est-ce que l'employeur peut résilier le contrat de travail d'un travailleur qui refuse la vaccination et prendre le risque de devoir payer une indemnité de 1 à 6 mois de salaire pour résiliation abusive (art. 336 CO) ?

Vaccination (II)

- Proposition d'avenant au contrat de travail à soumettre au travailleur, prévoyant l'obligation de vaccination dès qu'un vaccin est reconnu suffisamment efficace contre certains variants et sans effets secondaires. A défaut d'accord, engagement d'une procédure de congé-modification ?
- L'employeur peut verser une gratification exceptionnelle aux travailleurs qui ont accepté de se faire vacciner et inciter les autres à le faire de cette manière, ce qui n'apparaît pas discriminatoire dans une situation de pandémie aiguë

Test COVID (I)

- Le 21 décembre 2020, le Conseil fédéral a introduit les articles 24ss de l'Ordonnance 3 COVID-19, étendant la pratique des tests rapides, antigéniques ou autres, sur des personnes qui n'ont pas de symptômes, au sein des entreprises dans le cadre des plans de protection.
- Ces tests ne peuvent être effectués que par des professionnels, soit par un laboratoire autorisé, un médecin ou un pharmacien (art. 24/2 Ord. 3).
-
- Le 27 janvier 2021, le Conseil fédéral a décidé de prendre en charge à certaines conditions les coûts de dépistage des personnes qui ne présentent pas de symptômes mais ne les a pas rendus obligatoires (art. 24/2, 24a, 24b/2 et 26 Ord. 3).

Test COVID (II)

- Les tests en question peuvent autant être des tests PCR ou rapides et supposent dans les deux cas un frottis nasopharyngé, ce qui reste une démarche invasive, même si dans une moindre mesure que par rapport au vaccin. La Confédération examine également la possibilité d'introduire des tests salivaires (PCR) qui pourraient être directement effectués au sein des entreprises sans passer par un professionnel de la santé.
- Les cantons examinent actuellement la manière de mettre en application la réglementation fédérale et doivent soumettre un plan de dépistage à l'OFSP.
- A Neuchâtel, le Service de la santé publique examine à partir de quel seuil d'alerte, et/ou en cas de flambée d'infection (cluster), il pourrait ordonner des dépistages systématiques au sein d'une entreprise. L'objectif est de trouver une personne qui serait infectée sans le savoir.

Test COVID (III)

- Le Service de la santé publique souhaite intégrer les entreprises dans le développement de la stratégie de dépistage à définir et doit encore déterminer le seuil à partir duquel un dépistage systématique pourra être ordonné. Un seul cas positif au sein d'une entreprise ne devrait pas justifier un dépistage de tout le personnel de l'entreprise concernée sur la base du principe de proportionnalité.
- Au même titre que la vaccination, la participation aux dépistages se fait sur une base volontaire en principe et ne peut intervenir sous contrainte (questions fréquentes, élargissement de la stratégie de test, 27 janvier 2021, OFSP, questions 4 et 5, p. 1).
- Les entreprises n'ont en conséquence pas de démarches particulières à entreprendre en l'état actuel, si ce n'est de prévoir dans un avenant au contrat que le travailleur donne son consentement à passer un test PCR ou rapide en cas de nécessité.

Test COVID (IV)

- Suivant l'évolution de la situation, les plans de protection établis par les entreprises pourront fixer les détails d'une campagne de dépistage en son sein et déterminer à partir de quel seuil d'alerte un dépistage interviendrait. Dans les Grisons par exemple, certaines entreprises effectuent des tests salivaires une fois par semaine de l'ensemble du personnel en concertation avec le Service de la santé publique.
- Le Service de la santé publique recherche volontiers une entreprise-test neuchâteloise pour mettre en place une stratégie de dépistage de manière concrète. En cas d'intérêt, l'entreprise peut contacter Dr. méd. Sabine Klinke, médecin en santé publique, sabine.klinke@ne.ch ,032/ 889.52.11.

Test COVID (V)

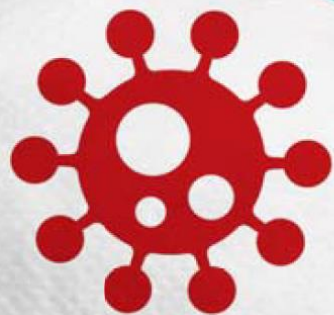
- Sur la base de l'obligation de l'employeur de protéger la santé du travailleur au sens des l'art. 6 LTr et 82 LAA, est-ce que l'employeur peut imposer au travailleur de se soumettre à un test de dépistage par un professionnel en la matière en cas de flambée d'infection, afin d'éviter une propagation du virus à toute l'entreprise, au même titre que les tests de dépistage d'alcool, de drogues ou d'autres produits qui peuvent être imposés en cas d'impératifs de sécurité (Wyler / Heinzer, Droit du travail, 4ème édition, Editions Stämpfli, p. 425) ?
- En effet, des tests de dépistage d'alcool ou de drogues sont admissibles lorsque des impératifs de sécurité et de fonctionnalité le justifient pour certaines professions.

Test COVID (VI)

- Sur cette base, une flambée d'infection au sein d'une entreprise peut représenter un motif prépondérant et concret de l'intérêt de l'employeur à imposer un dépistage de la COVID-19 à l'ensemble des travailleurs qui ont été en rapport avec les personnes infectées, même si les règles d'hygiène ont été respectées. L'introduction du test salivaire (PCR), moins invasive, justifierait d'autant plus cette obligation.
- Dans cette hypothèse, l'employeur pourrait être en droit d'avertir le collaborateur d'y procéder et de le licencier, à défaut d'accord.

Test COVID (VII)

- La question n'est pas définitivement tranchée, ce d'autant plus que l'article 21 de la Loi fédérale sur l'analyse génétique humaine (LAGH) (RS 810.12) prévoit l'interdiction de principe pour l'employeur ou son médecin-conseil de soumettre un travailleur à une analyse génétique présymptomatique, soit en vue de détecter une prédisposition à une maladie avant l'apparition des symptômes cliniques ou en vue de communiquer les résultats d'une telle analyse effectuée dans le passé. L'art. 22 LAGH réserve des exceptions pour les analyses présymptomatiques effectuées par un médecin en vue de prévenir les maladies professionnelles, les accidents et les atteintes graves à la santé de tiers moyennant consentement du travailleur par écrit (Jean-Philippe Dunand, Commentaire du contrat de travail, Editions Stämpfli, p. 336).
- Le consentement du travailleur est à nouveau requis, ce qui donne à penser que l'accord du travailleur reste obligatoire avant d'imposer tout test de dépistage à la COVID-19.



Proches des entreprises **avant,** **pendant et après** **le COVID-19**



Fédération Neuchâteloise des associations
professionnelles du Second Oeuvre



Webinaire

COVID-19 : aides aux
entreprises, questions de
droit du travail, tests et
vaccins – situation au 3
février 2021

*Merci de votre
participation,
prenez soin de vous
et à bientôt!*