

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



Fédération Neuchâteloise des associations
professionnelles du Second Oeuvre



Webinaire 15.12.2021

COVID-19 : Etat de la situation au
15 décembre 2021 et perspectives
pour les entreprises neuchâteloises
et leurs collaborateurs

Bienvenue !

Programme

1. Situation sanitaire et solutions pour la vaccination des employés des entreprises – **Vincent Huguenin Dumittan**, Chef de Service de la santé publique
2. Mesures contre le covid dans les entreprises et contrôle des mesures prises – **Pierre-François Gobat**, Chef de service de la consommation et des affaires vétérinaires
3. APG et RHT- Situation actuelle et perspectives 2022 – **Régine de Bosset**, CNCI
4. Vaccination et tests – Quelles obligations pour les employés et les employeurs ? – **Marie-Thérèse Kohler Fiorellino**, apiah
5. Le point sur le télétravail – **Roxane Zappella**, FER Neuchâtel
6. Bien préparer la rentrée 2022 – Tous
7. Conclusion



Fédération Neuchâteloise des associations professionnelles du Second Oeuvre



A close-up photograph of a woman with dark hair, wearing a white Santa hat with a red band and a light blue surgical mask. She is looking directly at the camera with a neutral expression. The background is dark and out of focus.

Information importante

- Les informations données aujourd'hui peuvent changer en tout temps!

Nous vous souhaitons un bon webinaire!

COVID-19

SITUATION GÉNÉRALE

15 DÉCEMBRE 2021
CNCI

DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DE LA SANTÉ (DFS)

Service cantonal de la santé publique



Plan de présentation

1. Situation générale

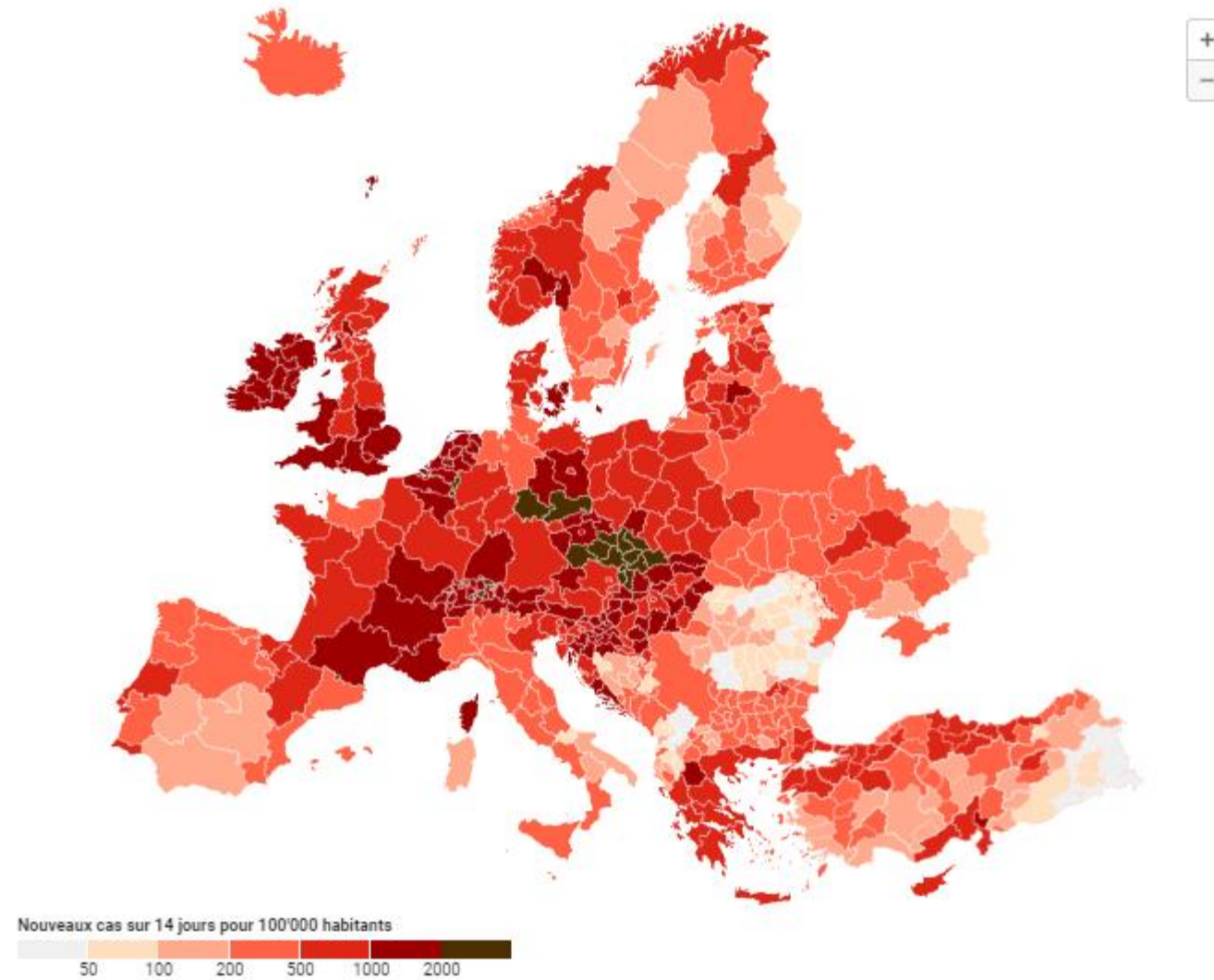
- Évolution de la situation
- Système de santé
- Covid-19 et variants
- Vaccination

2. Perspectives

Évolution de la situation

14.12.2021

Covid-19: nouveaux cas sur 14 jours pour 100'000 habitants

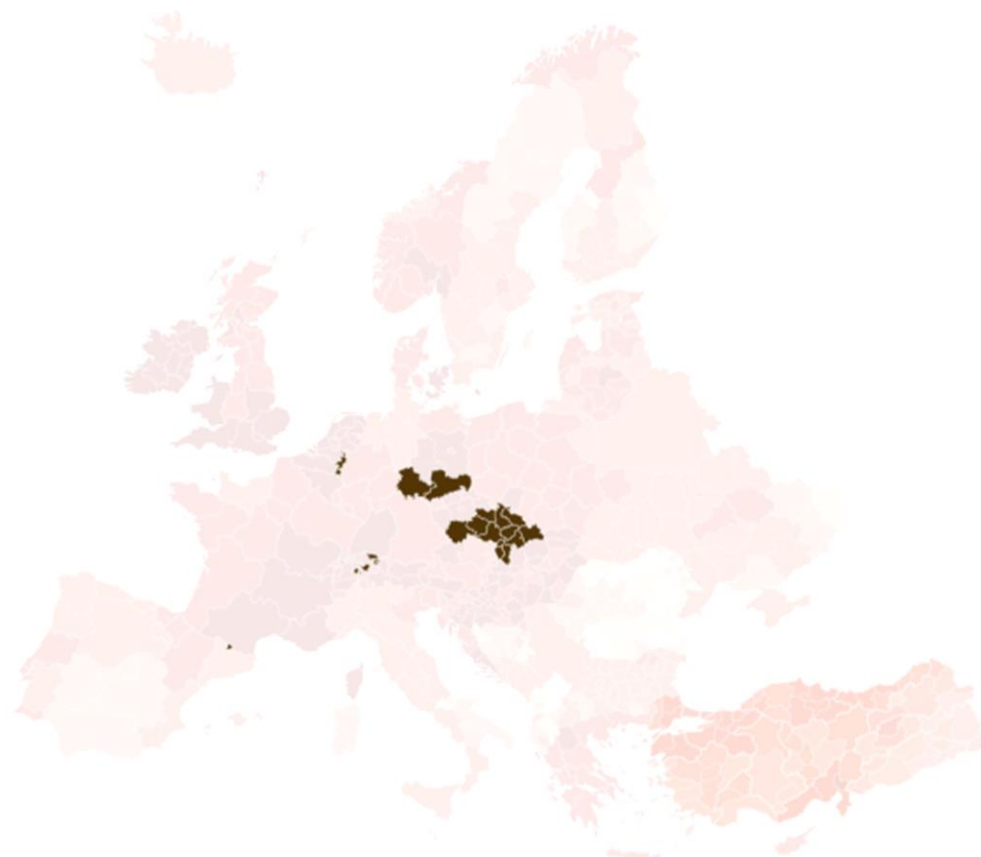


Covid-19: nouveaux cas sur 14 jours pour 100'000 habitants

Nouveaux cas sur 14 jours pour 100'000 habitants

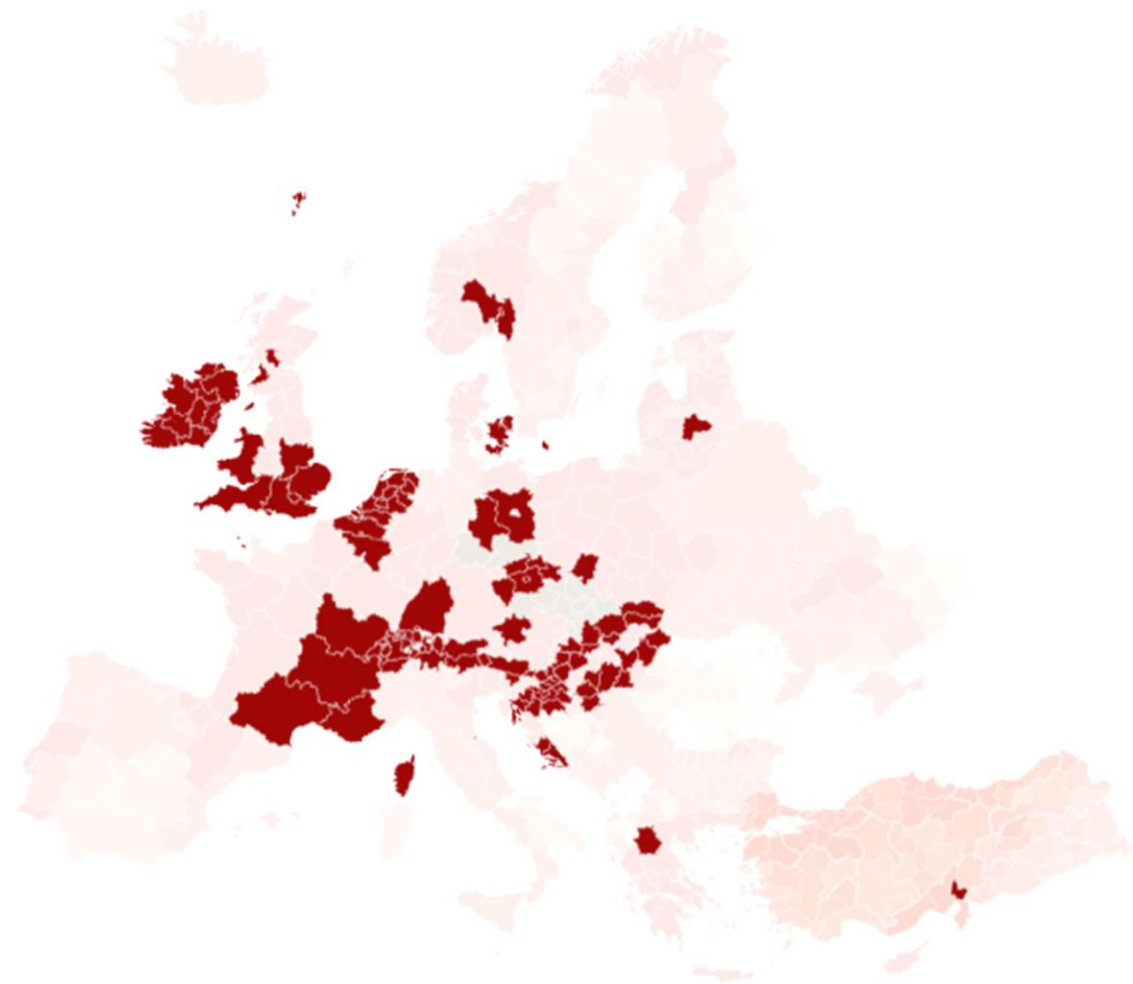


Carte: RTSinfo • Source: OMS Europe • Créé avec Datawrapper



Covid-19: nouveaux cas sur 14 jours pour 100'000 habitants

Nouveaux cas sur 14 jours pour 100'000 habitants

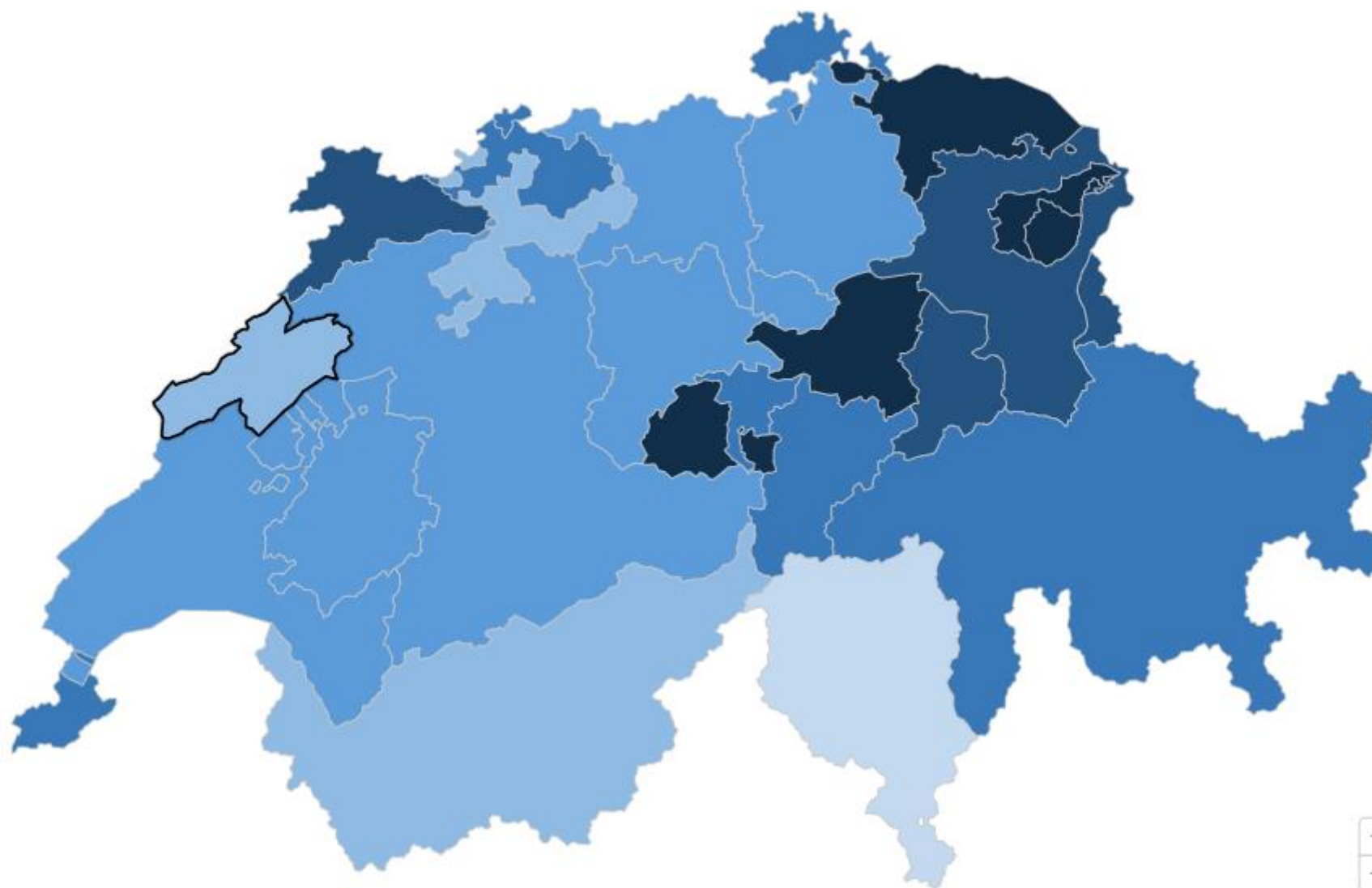


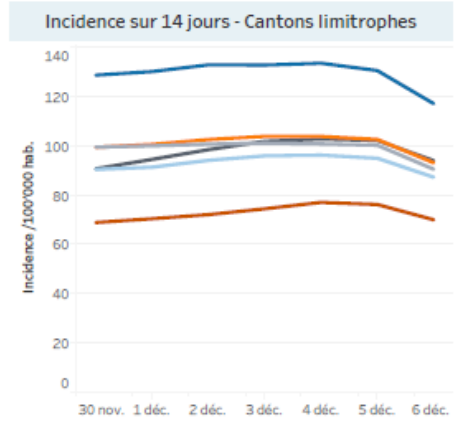
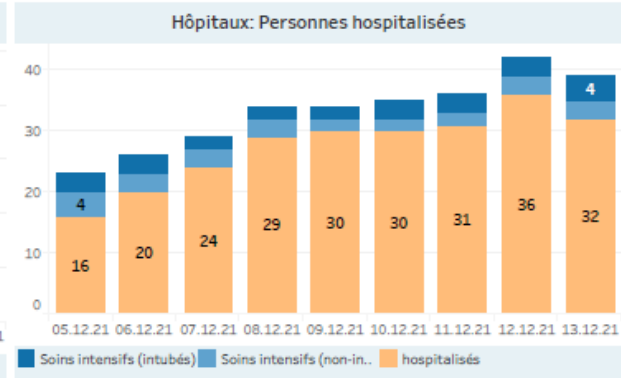
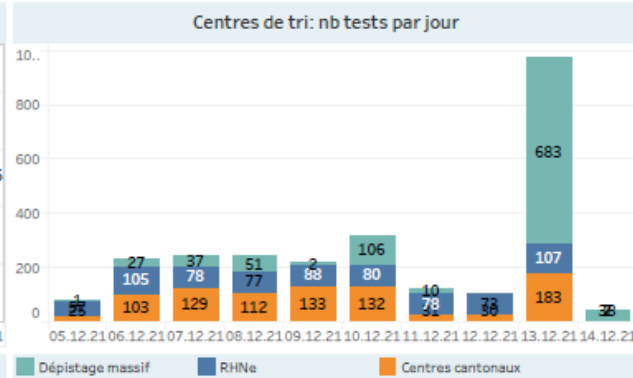
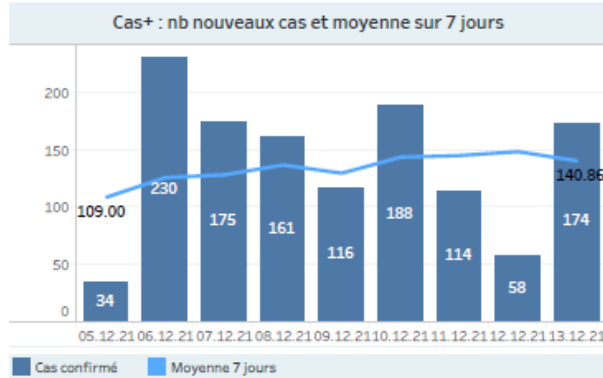
Canton Neuchâtel

Cas / 100 000 hab. 1069,39

Pour 100 000 habitants

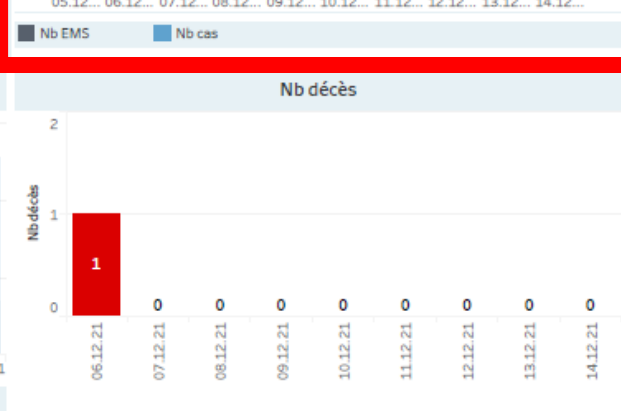
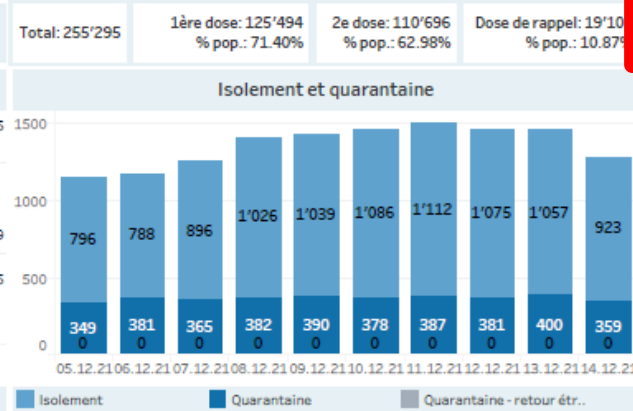
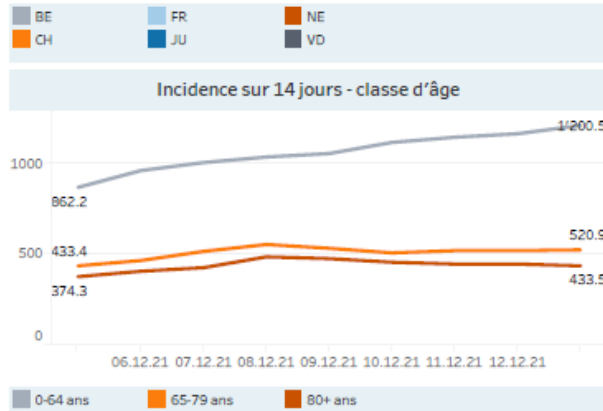
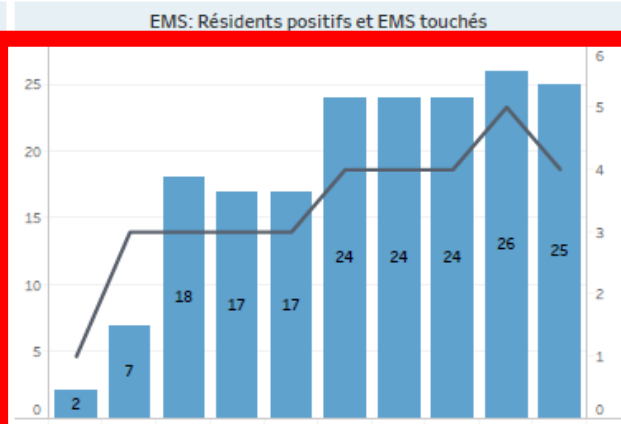
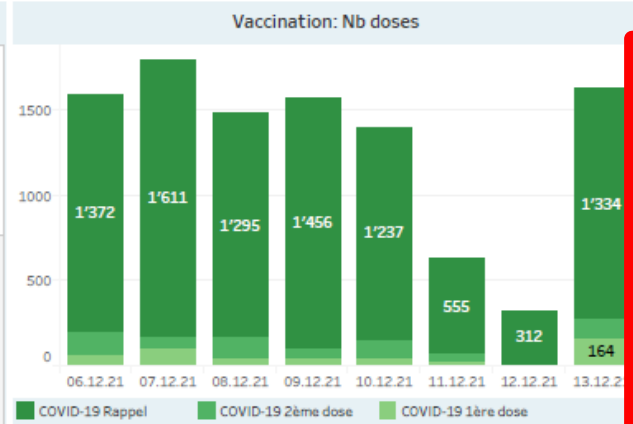
664,7 2307,74 Aucun cas



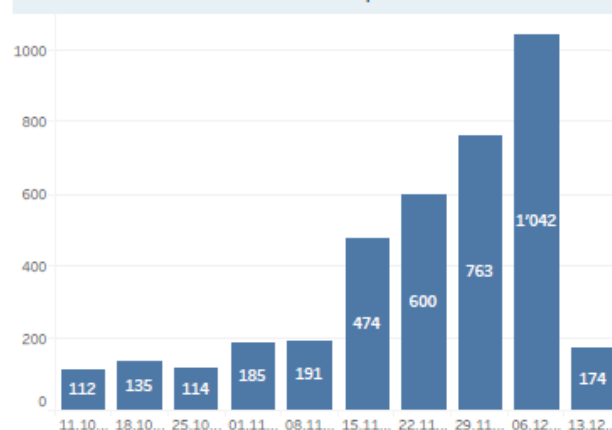


Taux Re

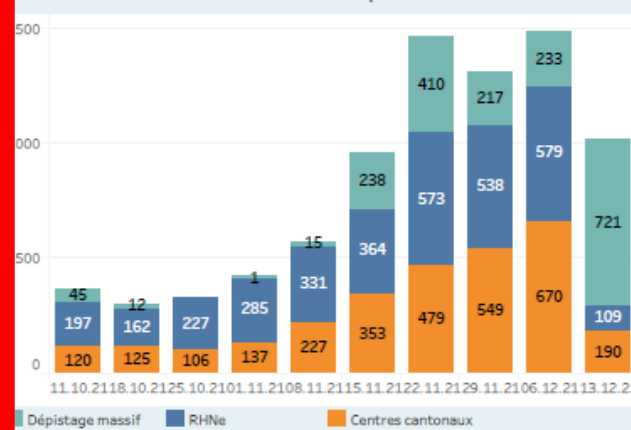
CH	3 décembre 2021	1.11
NE	29 novembre 2021	1.25



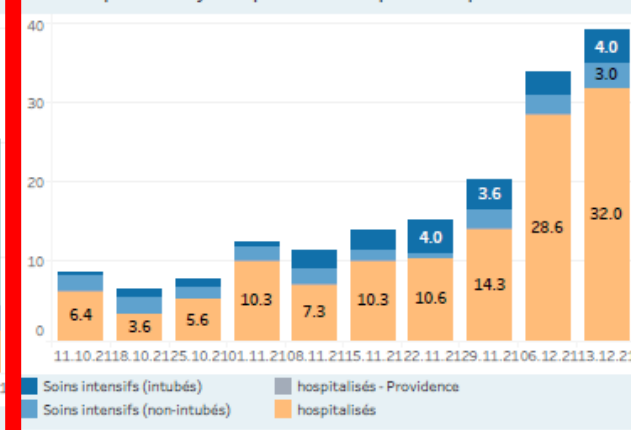
Cas* - nb nouveaux cas par semaine



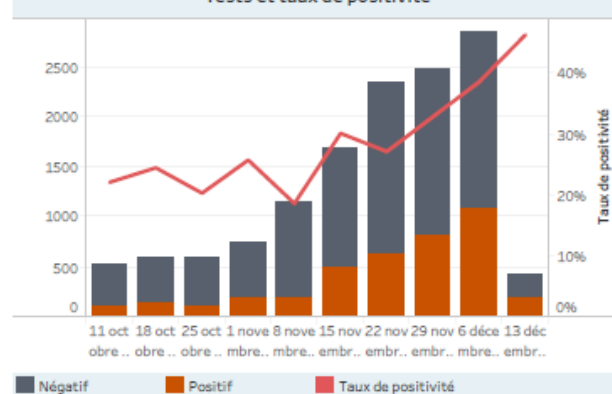
Centres de tri: nb tests par semaine



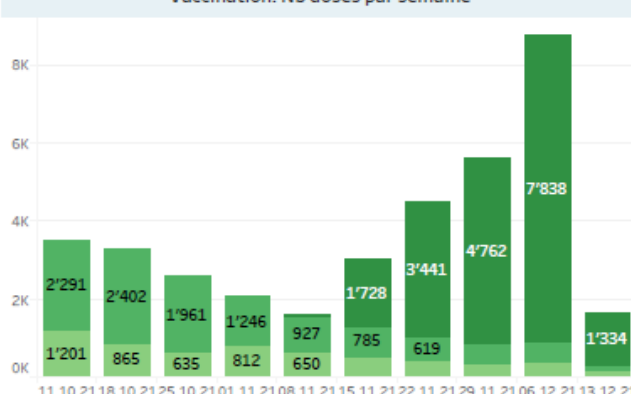
Hôpitaux: moyenne personnes hospitalisées par semaine



Tests et taux de positivité



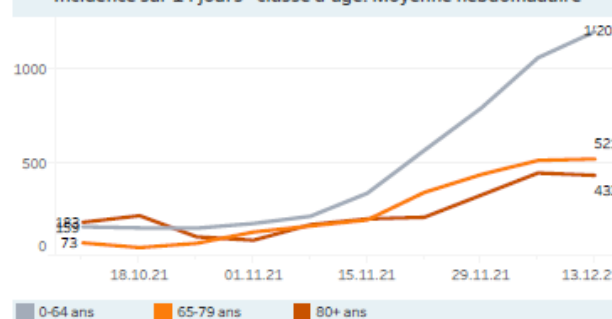
Vaccination: Nb doses par semaine



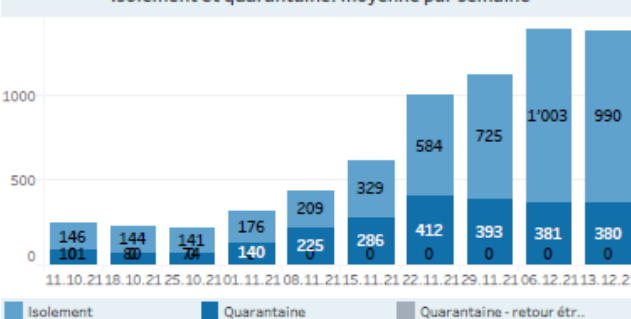
EMS: Moyenne des résidents positifs et EMS touchés, par semaine



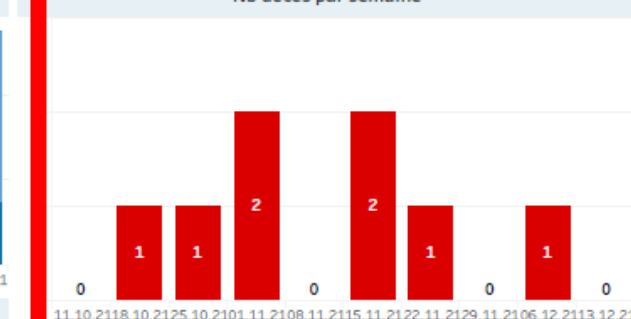
Incidence sur 14 jours - classe d'âge. Moyenne hebdomadaire

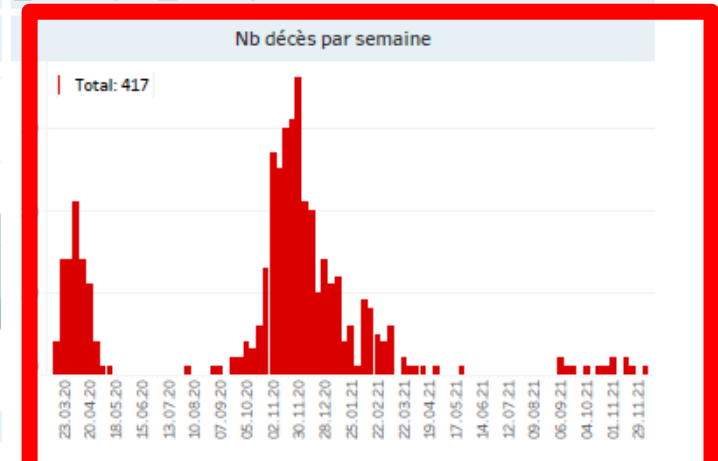
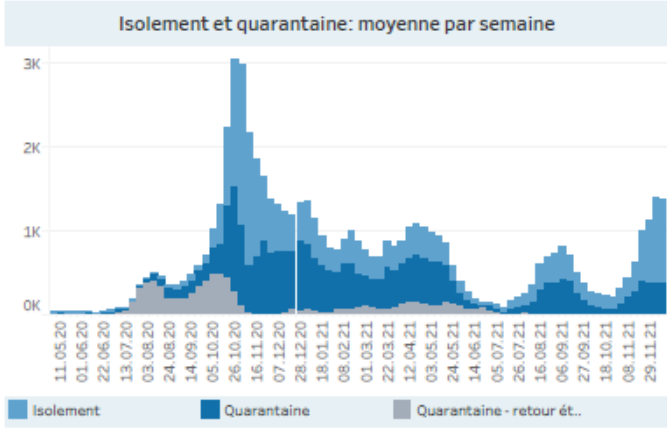
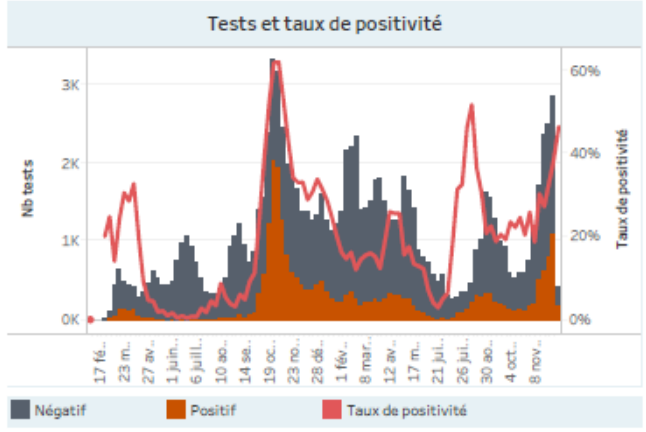
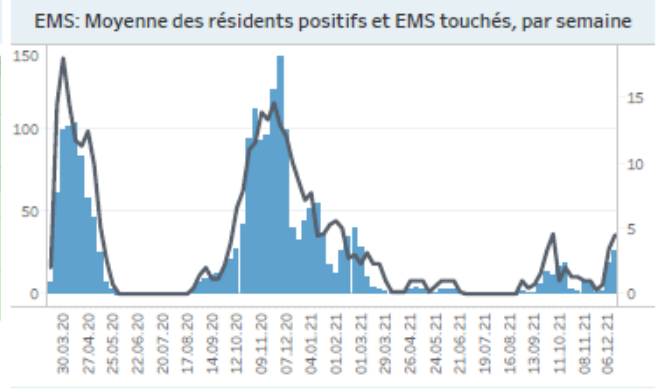
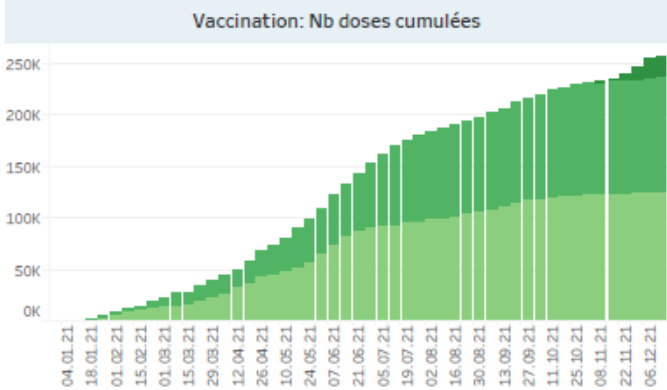
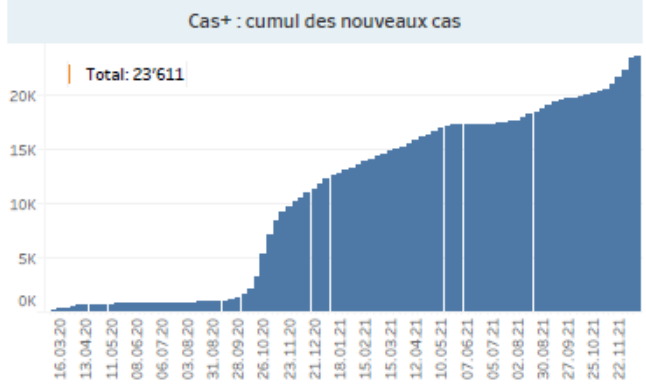
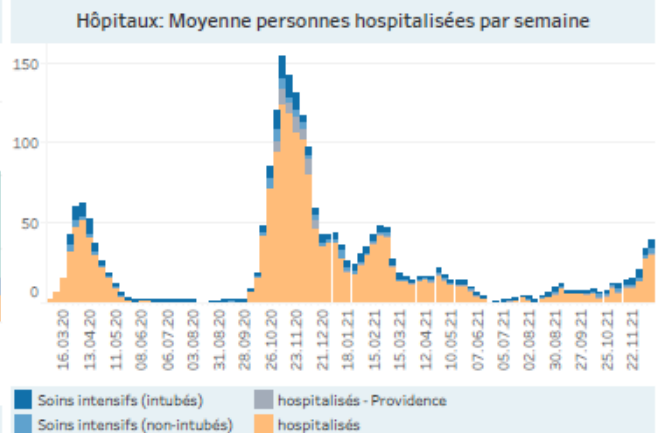
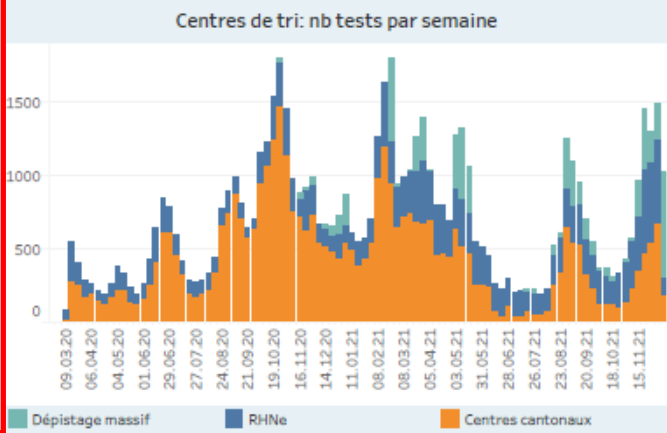
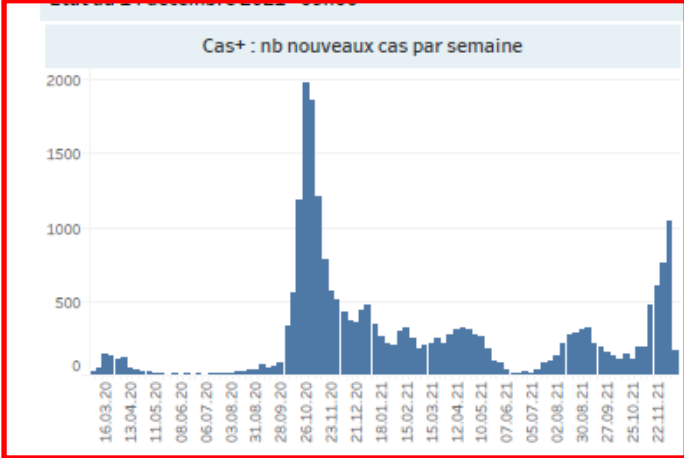


Isolation et quarantaine: moyenne par semaine



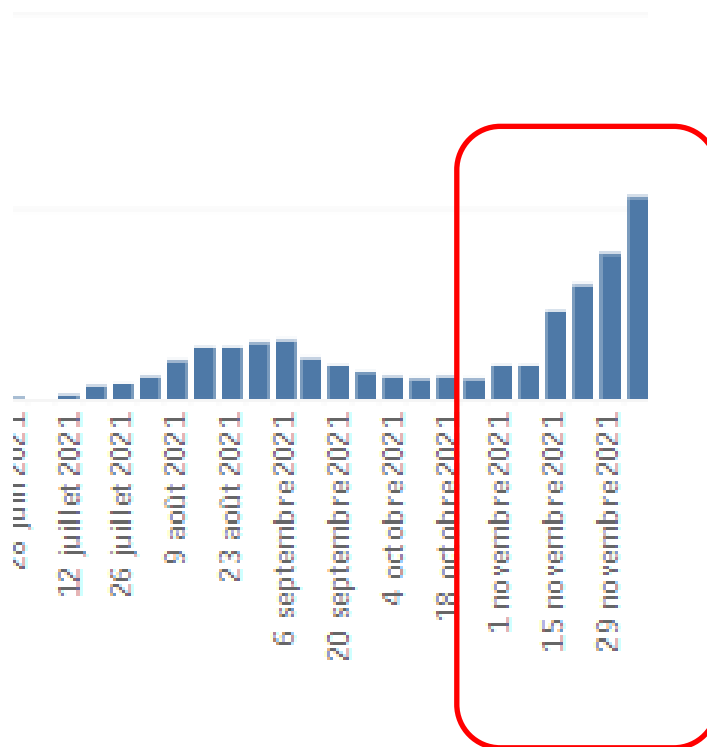
Nb décès par semaine





Nombre de cas par semaine...

- Semaine 50: ?
- Semaine 49: 1054
- Semaine 48: 762
- Semaine 47: 600
- Semaine 46: 474
- Semaine 45: 191
- Semaine 44: 185
- Semaine 43: 114



Systeme de santé

Domicile, Loisirs
EMS
Soins à domicile
Cabinets médicaux

PHASE CRITIQUE POTENTIELLE -> 10-15 JOURS

URGENCES

AMONT: limiter flux entrant

Programmé



AVAL: accélérer le flux sortant - réactivité

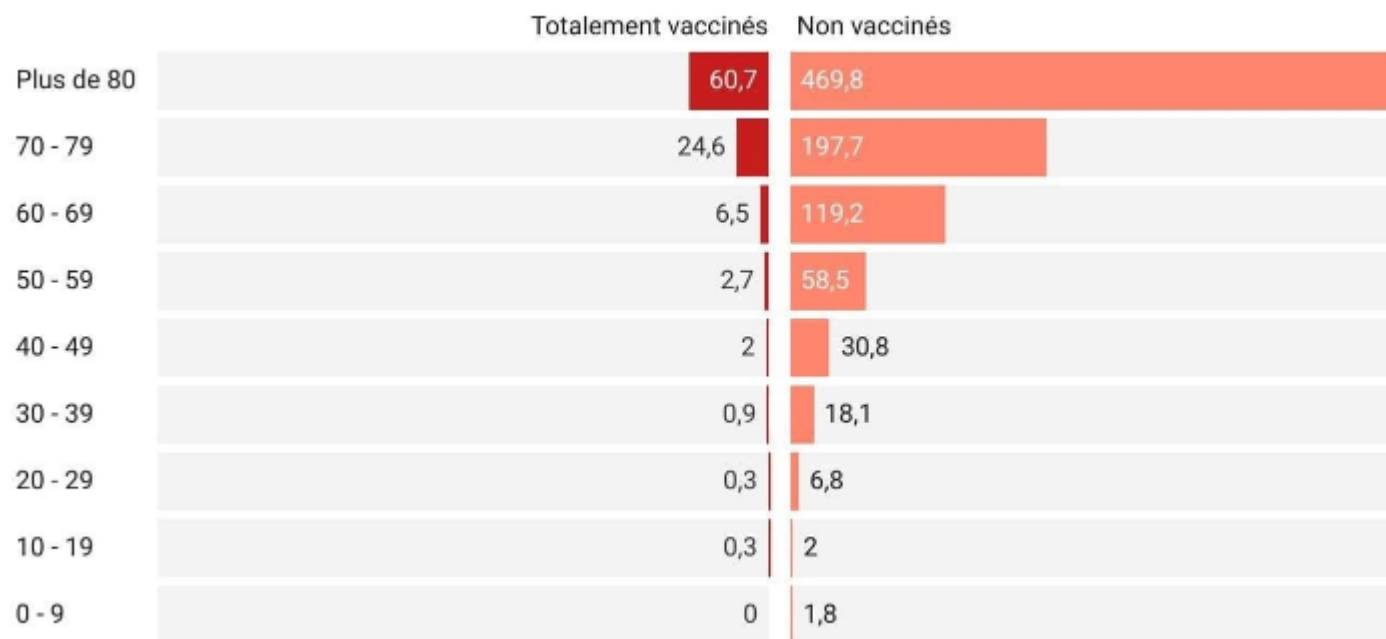
LEVIERS

SI +
SC +
Maintien à domicile +
Maintien en EMS +
Déprogrammation suite SI

SI ++
SC +++
Ventilation non-invasive étages
Fermetures de salles
Déprogrammation électif
Mutualisation ressources
SSC au plan national
Pression sur les suites de soins

**Flux
interdépendants**

Hospitalisations pour 100'000 habitants



Covid-19 et variants

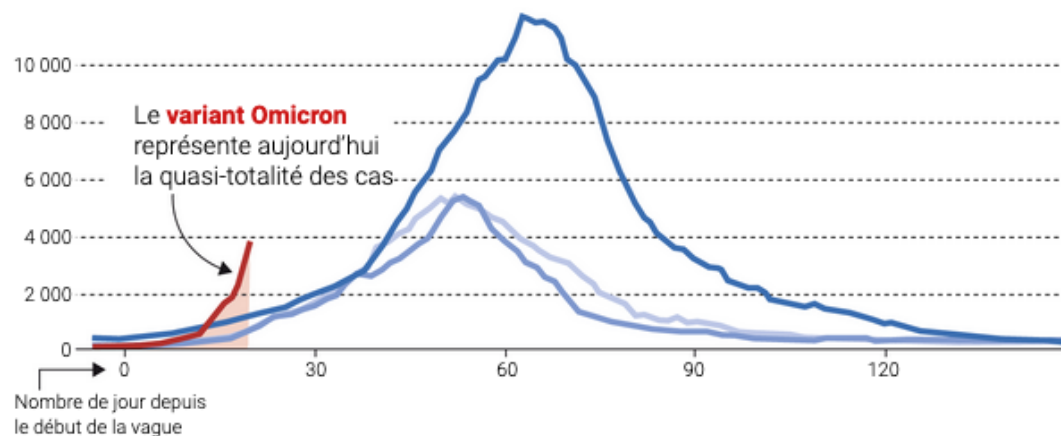
Questions ouvertes

- Transmissibilité
- Efficacité vaccinale
- Impact

Afrique du Sud : le variant Omicron prend l'ascendant

— Première vague (souche originelle) — Deuxième vague (variant Beta) — Troisième vague (variant Delta) — **Quatrième vague (variant Omicron)**

NOMBRE DE **NOUVEAUX CAS** DE COVID-19 DÉTECTÉS DANS LA PROVINCE DE GAUTENG*, en Afrique du Sud, selon les différentes vagues épidémiques (moyenne sur 7 jours)





Vaccination

Canton Neuchâtel

Population totale, État: 13.12.2021

Personnes ayant reçu au moins une dose: 72,46%

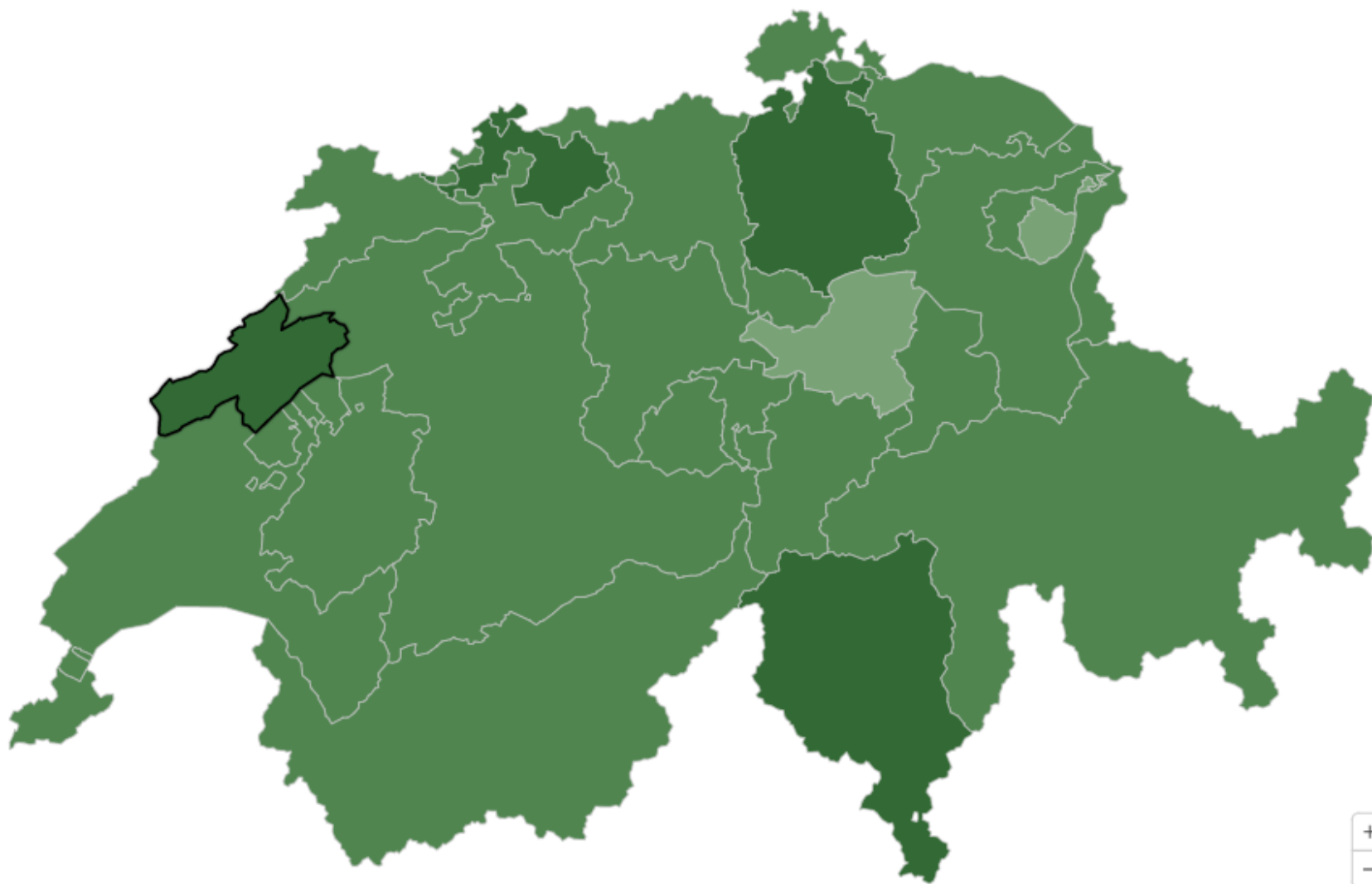


 Avec vaccination de rappel	18 418	10,47%
 Entièrement vaccinées	122 044	69,38%
 Partiellement vaccinées	5 417	3,08%

Proportion de personnes ayant reçu au moins une dose

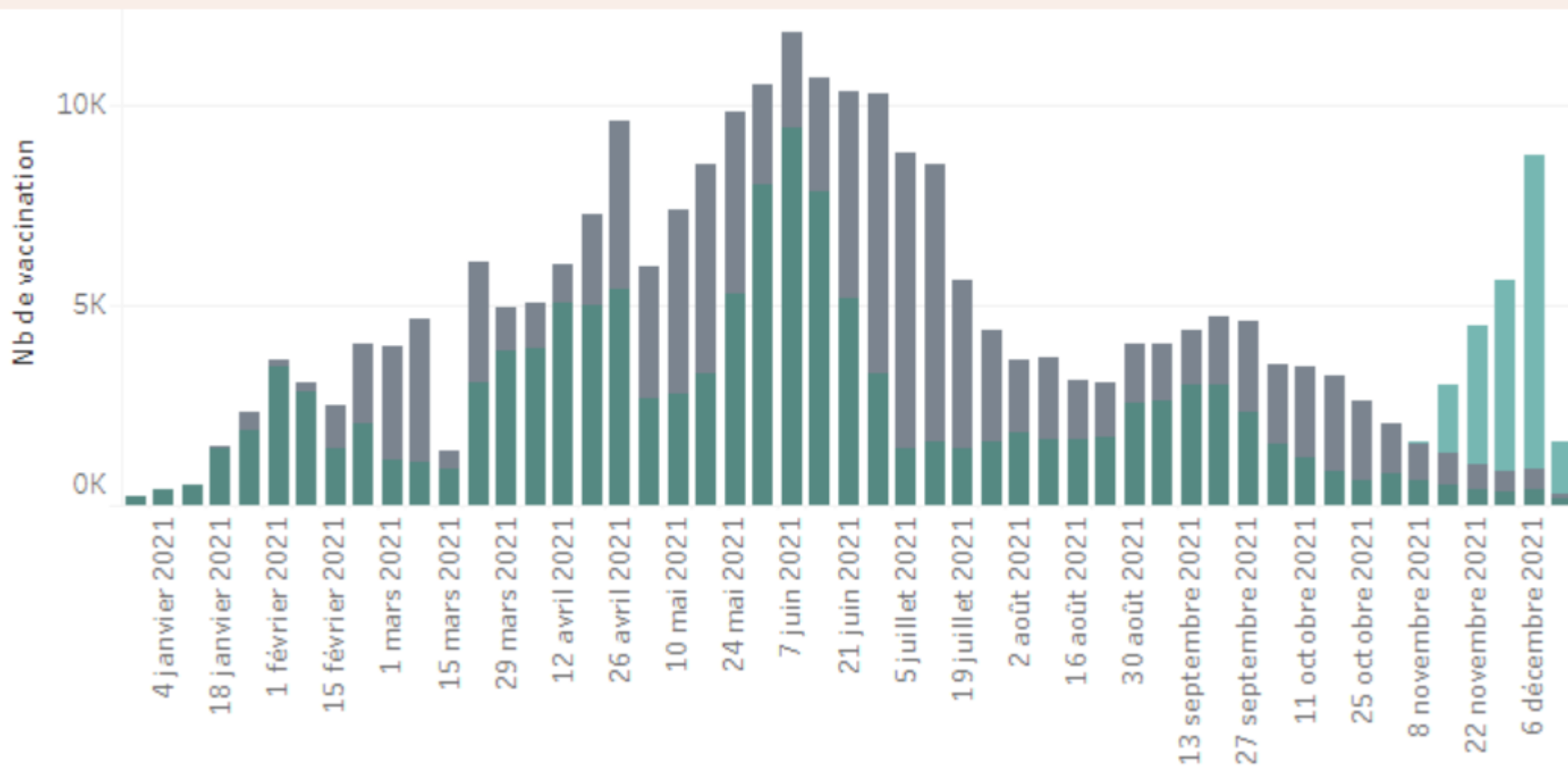


0% 100%



Par semaine

TOTAL: 255 295



Où se vacciner ?

Questions	Réponses
Informations sur les vaccins	www.ne.ch/vaccinCovid
Où se faire vacciner (pour les collaborateurs des entreprises de moins de 50 collaborateurs) Première et seconde dose ; dose de rappel	<ul style="list-style-type: none">• Centre de www Polyexpo (La Chaux-de-Fonds) et celui de La Maladière (Neuchâtel)• Contact : 032 889 21 21 ; lien pour s'inscrire, cliquer ici• Dans les pharmacies (cf lien)
Où se faire vacciner (pour les collaborateurs des entreprises de plus de 50 collaborateurs) Première et seconde dose ; dose de rappel	<ul style="list-style-type: none">• Centre de www Polyexpo (La Chaux-de-Fonds)• Contact : Florence Moulins, 032 889 25 85, florence.moulins@ne.ch)• A cet effet, remplir le fichier www excel qui se trouve sur www.cnci.ch/coronavirus > Je veux aider mes collaborateurs à se faire vacciner ou / et organiser des tests en entreprises
Vaccination pour groupes de 10 personnes (pour la première dose) dans une entreprise ou des entreprises regroupées.	Jusqu'au 17 décembre 2021 , des équipes volantes de vaccination se déplacent sur demande dans des entreprises ou des entreprises regroupées (dès 10 personnes). Pour bénéficier de ce service: composez le 032 889 25 25.

*La vaccination par ces canaux est réservée

•Aux Collaborateurs sis dans le Canton de Neuchâtel (vaccination prise en charge par Lamal)

•Aux Collaborateurs frontaliers au bénéfice de LaMal (vaccination prise en charge par LaMal)

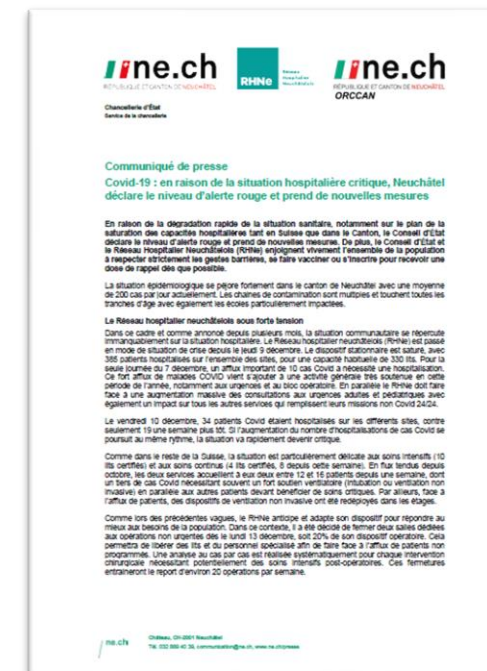
•Aux collaborateurs frontaliers sans LaMal : ils peuvent se faire vacciner via le canal entreprise (facturation de CHF 14.50 **par injection** à l'employeur qui peut ensuite refacturer ledit montant au collaborateur)

A venir

- Vaccination 5-11 ans (janvier 2022)
- Extension des disponibilités (période des fêtes, Gare NE)
- Extension d'un centre sur le Littoral à l'étude

Dispositions cantonales

- Extension du port du masque pour toutes les manifestations à l'extérieur sans certificat COVID-19, les marchés, les marchés de Noël, les chorales.
- Établissements publics accessibles uniquement aux personnes possédant un certificat COVID-19 guéri ou vacciné (règle des «2G») pendant une période limitée. En ne permettant l'accès qu'aux personnes guéries ou vaccinées, le risque de contamination des personnes testées est supprimé. Le **test ne protège pas contre la maladie**.
- Limitation temporaire à 10 personnes pour les manifestations privées. Actuellement, les réunions familiales et entre amis représentent un des moteurs de la transmission du virus. Une limitation de la taille permet d'éviter des clusters trop importants.



[Consulter le communiqué](#)

Perspectives

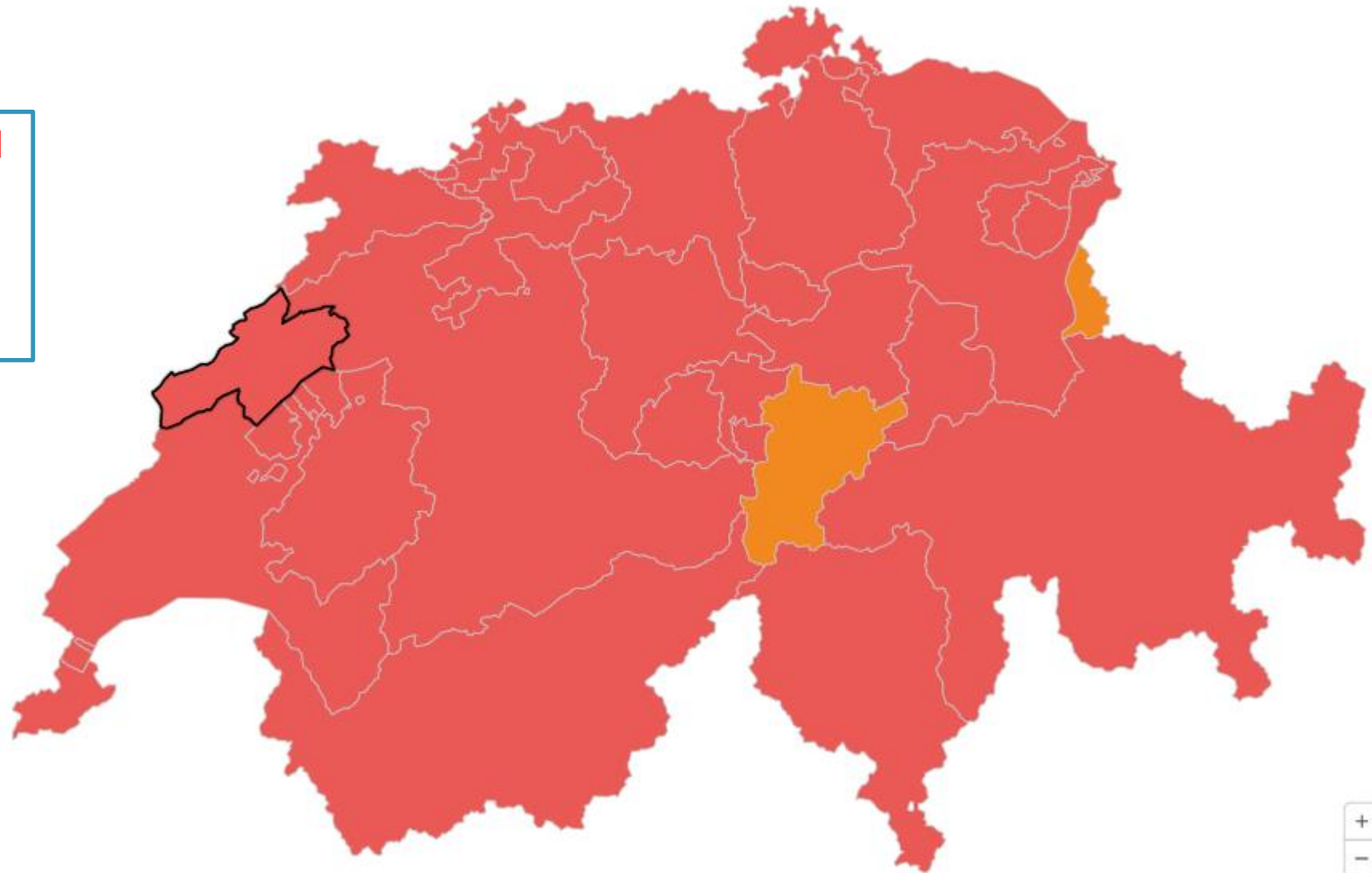
Neuchâtel

Nombre de reproduction R_e : 1,25

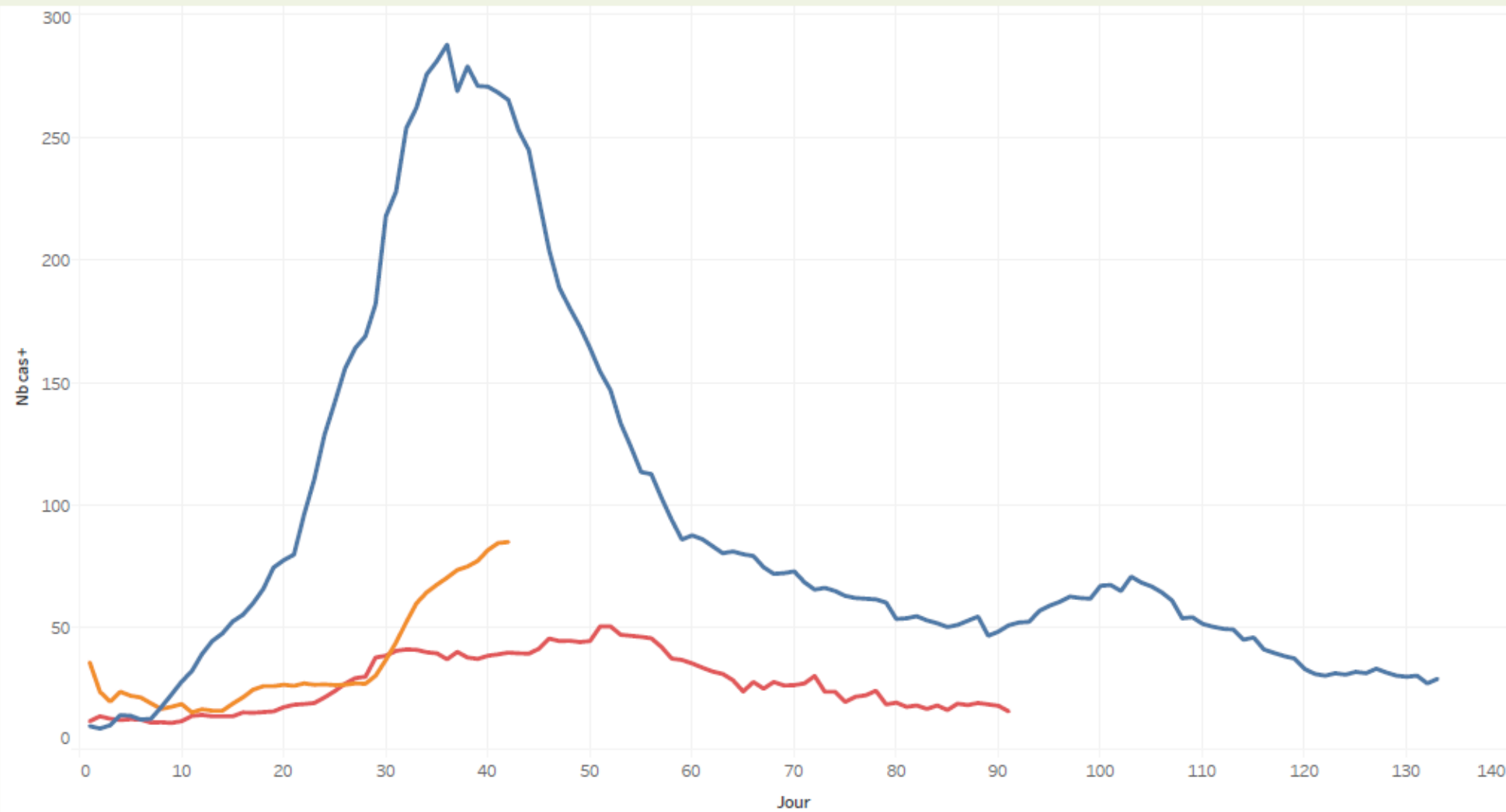


Revenir en dessous de 1

Limitation du nombre de contacts
Gestes barrières



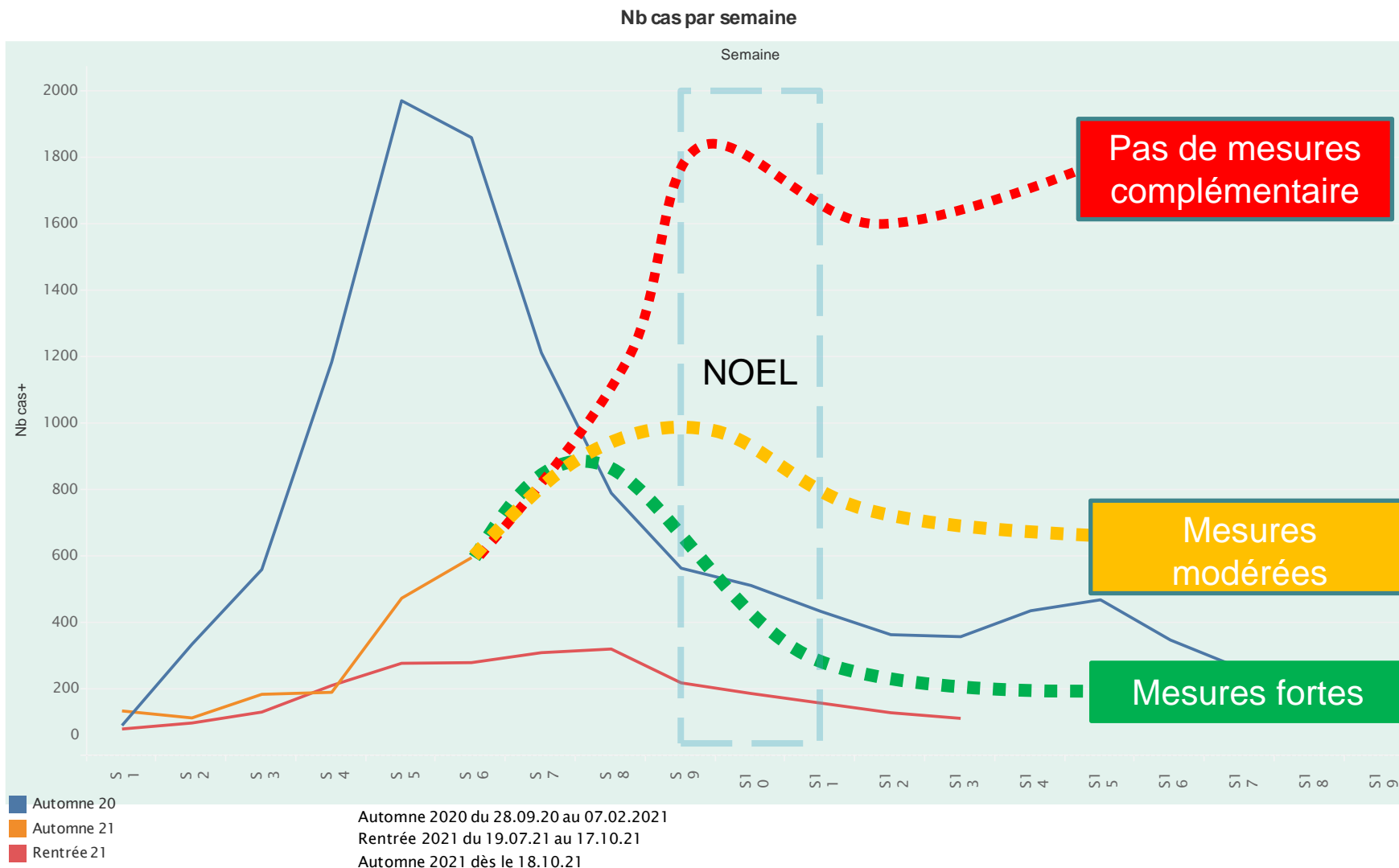
Moyenne sur 7 jours des cas



- Autonne 20
- Autonne 21
- Rentrée 21

Autonne 2020 du 28.09.20 au 07.02.2021
Rentrée 2021 du 19.07.21 au 17.10.21
Autonne 2021 dès le 18.10.21

Comparaison de vagues



Prochaine étape

- Consultation des cantons -> 14 décembre
- Éventuelle décision dès le 17 décembre, mise en application à une date inconnue
- Réévaluation des mesures cantonales

Merci de votre attention et prenez soin de vous

TOUTES LES INFORMATIONS UTILES !





MESURES CONTRE LE COVID DANS LES ENTREPRISES

**DÉPARTEMENT DU DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL
ET DE L'ENVIRONNEMENT (DDTE)**

Service de la consommation et des affaires vétérinaires (SCAV)

Bases légales

- Ordonnance COVID-19 en situation particulière
- Loi sur le travail
- Arrêté concernant les mesures de lutte contre l'épidémie de COVID-19

Loi sur le travail – article 6

- Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.

Principes – O COVID-19 (article 4)

- Chaque personne respecte les recommandations de l'OFSP en matière d'hygiène et de conduite pendant l'épidémie de COVID-19

Mesures de protection des employés

- L'employeur garantit que les employés puissent respecter les recommandations de l'OFSP.
- Dans les espaces intérieurs, y compris les véhicules, où se tiennent plus d'une personne, chaque personne est tenue de porter un masque facial, sauf si l'activité ne s'y prête pas notamment pour des raisons de sécurité.
- L'employeur prend d'autres mesures en vertu du principe STOP:
 - possibilité de travailler à domicile
 - séparations physiques
 - séparation des équipes
 - aération régulière.

Droits et devoirs de l'employeur

- L'employeur est habilité à vérifier que son personnel dispose d'un certificat si :
 - cela permet de définir des mesures de protection appropriées
 - cela permet de mettre en œuvre un plan de dépistage.
- La vérification ne peut pas être utilisée à d'autres fins.
- Les employés ou leurs représentants doivent être consultés au préalable.
- Des mesures de protection particulières doivent être prises pour les employé-e-s vulnérables.

Réunions internes

- L'ordonnance COVID-19 ne fixe pas de règles particulières.
- Il appartient à chaque entreprise de définir les règles applicables, dans le respect de l'article 6 LTravail.
- Favoriser les séances en visioconférence; ne maintenir les réunions présentielles que lorsqu'elles sont indispensables; respecter les distances; porter le masque; renoncer aux apéritifs, aux fêtes de fin d'année; éviter de trop grands groupes; etc.

Parties de l'entreprise accessibles au public (ex. show rooms, magasins)

- Toute personne se trouvant dans des espaces clos accessibles au public doit porter un masque facial (article 6).
- Les exploitants d'installations accessibles au public élaborent et mettent en œuvre un plan de protection (article 10) :
 - désignation d'une personne responsable
 - mesures d'hygiène et d'aération
 - port du masque
 - collecte des coordonnées si requis
 - respect de la distance
 - détails figurant à l'annexe 1 de l'ordonnance.

Restaurants d'entreprise (article 12)

- Les restaurants d'entreprise peuvent déroger à l'obligation de restreindre l'accès aux personnes disposant d'un certificat.
- Dans ce cas, ils doivent prévoir des mesures de protection adéquates, notamment faire respecter la distance requise entre les clients ou les groupes et l'obligation de s'asseoir pour consommer.
- Le port du masque est requis dès que deux personnes se trouvent dans le même lieu et si elles ne consomment pas.

Contrôles (article 24)

- Les exploitants doivent présenter leur plan de protection aux autorités cantonales compétentes.
- Ils doivent garantir l'accès aux installations, établissements et manifestations.
- Les autorités cantonales compétentes vérifient régulièrement si les plans de protection sont respectés.
- Si elles constatent qu'il n'y a pas de plan de protection suffisant ou que celui-ci n'est pas mis en œuvre, elles prennent immédiatement les mesures appropriées.
- Elles peuvent émettre un avertissement, fermer des installations ou des exploitations.

Contrôles dans les entreprises (article 26)

- L'exécution incombe aux autorités d'exécution de la loi sur le travail (SEMP).
- Les autorités d'exécution peuvent en tout temps effectuer des contrôles sans préavis.
- L'employeur doit garantir l'accès aux locaux et aux lieux.
- Lors des contrôles effectués sur place, les instructions des autorités d'exécution doivent être mises en œuvre sans délai.

Consultation des cantons par le CF

- Aucune volonté de fermeture des commerces, hôtels et des prestataires de service (salons de coiffure, banques, postes).
- Obligation du télétravail, sauf pour les personnes pour lesquelles le télétravail n'est pas possible; obligation de porter le masque sur le lieu de travail sans changement.
- Pas de mesures supplémentaires dans le commerce de détail en raison des restrictions de capacité volontaires prises par la branche

APG et RHT

Situation actuelle et perspectives 2022

Régine de Bosset, Responsable du service juridique de la CNCI

Indemnités RHT (I)

- Rapport concernant les heures perdues depuis juillet 2021
- Préavis selon procédure ordinaire depuis le 1^{er} sept. 2021
- Autorisation pour 3 mois dès le 1^{er} oct. 2021
- Délai de préavis supprimé jusqu'au 31 déc. 2021 -> **possible prolongation (sinon délai de 10 jours dès 1^{er} jan. 2022)**
- Décompte selon procédure simplifiée jusqu'au 31 déc. 2021 -> **possible prolongation (sinon procédure ordinaire dès le 1^{er} jan. 2022)**
- Délai d'attente d'un jour jusqu'au 31 déc.2021 -> **possible prolongation (sinon délai de 3 jours dès le 1^{er} jan. 2022)**

Indemnités RHT (II)

- Pas de prise en compte des heures supplémentaires et du revenu d'une occupation provisoire jusqu'au 31 déc. 2021 -> **prolongation ???**
- Délai maximal d'indemnisation: 24 mois (jusqu'au 28 fév. 2022) -> **dès le 1^{er} mars 2022: 12 mois max. d'indemnisation**
- Calcul de l'indemnisation pour les bas revenus jusqu'au 31 déc. 2021 -> **possible prolongation**
- Droit RHT formateurs jusqu'au 31 déc. 2023?
- Droit RHT pers. vulnérables jusqu'au 31 déc. 2021 -> **possible prolongation**

Indemnités RHT (III)

- Arrêt du TF du 17 nov. 2021: le calcul des indemnités RHT pour les employés payés au mois doit tenir compte des indemnités de vacances et jours fériés
- Le SECO doit mettre en œuvre rapidement une procédure de décompte conforme à cet arrêt
- Communication annoncée d'ici la fin de l'année-début 2022...

APG corona (I)

Personnes salariées:

- Garde d'enfant de moins de 12 ans
- Quarantaine
- Personne vulnérable (dès le 18.1.21)

APG corona (II)

Personnes indépendantes - ayant une position assimilable à l'employeur - conjoints :

- Garde d'enfant de moins de 12 ans
- Quarantaine
- Manifestation (jusqu'au 31.08.21)
- Limitation du chiffre d'affaire (-30% dès le 1.4.21)
- Personne vulnérable (dès le 18.1.21)
- Dès le 1^{er} juillet 2021, APG indépendant fixée sur base taxation fiscale 2019 si plus avantageux

APG corona (III)

- Fin du droit au 31 décembre 2021
- Demandes peuvent être déposées jusqu'au 31 mars 2022
- **Très probable prolongation de toutes les APG jusqu'à fin 2022**

Vaccination et tests

Quelles obligations pour les employeurs et les employés?

Marie-Thérèse Kohler Fiorellino , Secrétaire générale apiah

Vaccins, tests et mesures de protection (I)

- Remarques générales sur les obligations de l'employeur et son devoir de réserve:
 - La situation juridique n'a pas fondamentalement changé depuis le dernier webinaire du 14 septembre 2021.
 - Selon la Commission nationale d'éthique dans le domaine de la médecine humaine, une obligation générale de vaccination serait contraire au principe d'autodétermination sur le plan physique (in «Le Temps», 13.12.2021).
 - Cette Commission fait clairement référence aux droits fondamentaux garantis par la Constitution fédérale.

Vaccins, tests et mesures de protection (II)

- En principe l'employeur ne peut pas
 - Imposer la vaccination, sauf en cas de risque de contamination élevé ou si, malgré l'application des mesures de protection, l'exécution du travail l'exige.
 - Exiger de savoir qui, parmi son personnel, est vacciné. Exceptions
 - pour les situations où l'employeur peut imposer la vaccination
 - ou si l'information est indispensable à l'exécution du travail : hôpitaux, EMS, travailleur en clientèle, voyage professionnel dans pays où la vaccination est obligatoire
 - et, si cela permet de définir les mesures de protection appropriées ou de mettre en œuvre un plan de dépistage. Les données ne doivent servir à rien d'autre.

Vaccins, tests et mesures de protection (III)

- Vaccination, critère d'engagement ?
 - Sur la base de la liberté contractuelle, il semble possible de faire de la vaccination un critère d'engagement dans les cas où un intérêt public ou privé prépondérant existe (domaine médical, contacts avec la clientèle, commercial voyageant à l'étranger).
 - Il faut avoir à l'esprit que la question reste controversée en droit du travail.
 - D'après une étude de Manpower Group, relayée par la presse du 14 décembre, il semblerait qu'un employeur sur deux va exiger la vaccination pour ses nouveaux engagements.
 - Vu la controverse juridique sur le droit de l'exiger d'une manière générale, on peut s'attendre à des décisions de justice et à des mensonges des candidats (comme pour la grossesse).
 - Le juge saisi devra examiner concrètement, en tenant compte de tous les paramètres du cas d'espèce, si l'employeur était en droit d'exiger la vaccination ou non.

Vaccins, tests et mesures de protection (IV)

- On notera que les employeurs privés ne sont pas mis sur pied d'égalité avec les employeurs publics qui, eux, peuvent imposer la vaccination à leur personnel.
- L'employeur privé n'a, de manière claire et générale, que le droit d'encourager fortement la vaccination (en Autriche certains employeurs versent des primes à ceux qui se font vacciner). Il ne peut donc, sauf exception vues plus haut, rendre la vaccination, généralisée à tout son personnel, obligatoire.
- Les principes sont les mêmes pour les tests. Une pesée d'intérêts sera faite par l'employeur. Dans certaines situations, on peut admettre que le travailleur qui refuserait de se faire tester soit averti, voire licencié car il se met en demeure d'exécuter son travail (électricien devant intervenir dans un hôpital par ex).

Vaccins, tests et mesures de protection (VI)

- Plan de protection

- Un plan de protection prévoyant des mesures différenciées entre personnes avec pass sanitaire est possible moyennant une procédure de consultation du personnel en bonne et due forme (comme pour un licenciement collectif).
- Cependant le port du masque est redevenu une obligation au travail, avec des exceptions selon la nature de l'activité.
- L'employeur décidera les autres mesures qu'il juge utiles, par exemple le télétravail ou les tests salivaires groupés hebdomadaires.

Remarque:

Il se peut que le Conseil fédéral décide sous peu de déclarer le télétravail obligatoire là où il peut être mis en place facilement.

Vaccins, tests et mesures de protection (VII)

- Remarques sur les obligations du personnel
 - Respecter strictement les mesures mises en place par l'employeur.
 - Se faire tester immédiatement en cas de symptômes pouvant faire penser à la COVID et rester à la maison (penser à appeler avant de se rendre chez le médecin ou aux urgences).
 - Informer l'employeur des résultats du test ou s'il a été cas contact .
 - Respecter strictement les mesures de quarantaine prononcée par les autorités sanitaires.
 - Respecter aussi dans la vie privée les règles d'hygiène et de conduite (se laver soigneusement les mains et/ou les désinfecter, tousser et éternuer dans un mouchoir ou le creux du coude, ne pas serrer la main, renoncer à saluer poing contre poing, renoncer aux accolades et embrassades, garder les distances, porter le masque où cela est obligatoire ou si il n'est pas possible de garder la distance, aérer plusieurs fois par jour.

Le point sur le télétravail

Roxane Zappella, Directrice FER Neuchâtel

1. Y a-t-il actuellement une obligation de télétravail?

Art. 25 al. 2 Ordonnance COVID situation particulière (état au 6.12.2021)

L'employeur prend d'autres mesures en vertu du principe STOP (substitution, technique, organisation, personnel), notamment la possibilité de travailler à domicile, la mise en place de séparations physiques, la séparation des équipes, l'aération régulière ou le port d'un masque facial.

*Le télétravail est fortement **recommandé**, mais n'est plus obligatoire depuis le 26 juin 2021.*

Le télétravail obligatoire est à nouveau envisagé dans le cadre du durcissement des mesures proposé par le Conseil fédéral.

2. Un employé peut-il exiger d'effectuer du télétravail?

Principe

- Actuellement, pas de droit au télétravail pour les employés

Exceptions

- Mesures de protection insuffisantes / risques pour la santé
- Employés vulnérables

3. Qu'en est-il du télétravail des frontaliers?

Prolongation de l'accord fiscal:

- **France** : au moins jusqu'au 31 mars 2022
- **Allemagne** : jusqu'au 31 mars 2022

Prolongation des accords en matière de sécurité sociale

- **Allemagne, Autriche et Lichtenstein** : jusqu'au 30 juin 2022
- **France** : au moins jusqu'au 31 mars 2022

Bien préparer la rentrée 2022

1. **Gestes barrière:** hygiène des mains, aération des locaux, masques, télétravail
2. **Vaccination de rappel, DES MAINTENANT**
3. **Attention à la reprise en janvier 2022**
4. Suivre avec attention l'expansion du **variant Omicron**, a priori extrêmement contagieux, et adapter ses plans de protection en conséquence.
5. **L'employeur peut fortement encourager la vaccination**, mais ne l'imposer que dans des cas très particuliers.
6. RHT, APG et aides cas de rigueur: **décisions imminentes**. Attention à la possible réintroduction d'un délai de préavis de 10 jours dès le 1er janvier 2022. Le Service de l'Emploi, le Service de l'économie, la Caisse de chômage, les Caisses de compensation et les associations professionnelles aviseront avant la fin de l'année.
7. **Télétravail:** proposer une convention de télétravail et être attentif au taux de télétravail des frontaliers dès la fin de l'application flexible des règles en matière fiscale et d'assurances sociales.

