



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



Fédération Neuchâteloise des associations
professionnelles du Second Oeuvre



Webinaire 30.6.2021

Vaccinations, autotests, certificats:
faisons le point
pour les entreprises neuchâteloises!

Bienvenue !

Programme

1. Covid : vaccination, autotests et perspectives sanitaires

Vincent Huguenin-Dumittan, Chef du Service cantonal de la Santé publique

1. Aspects juridiques (vaccination, tests, télétravail, RHT et APG)

Pascal Moesch (Secrétaire général AIP)

Roxane Zappella (Directrice FER Neuchâtel)

Régine de Bosset (Responsable du service juridique de la CNCI)

Marie-Thérèse Kohler Fiorellino (Secrétaire générale apiah)

2. Conclusions



Fédération Neuchâteloise des associations professionnelles du Second Oeuvre

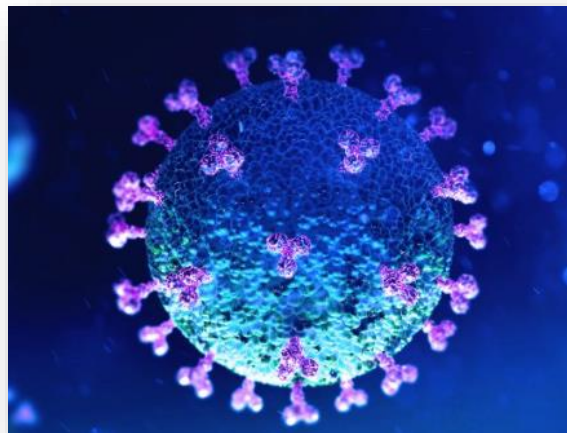


Vincent Huguenin-Dumittan

- **Chef du Service de la Santé publique depuis 2015**
- Diplôme en soins infirmiers
- Licence en psychologie
- Certificat d'études avancées de praticien formateur de la HES-SO
- Marié et père de deux enfants
- Habite Neuchâtel



Covid-19



CNCI

24 juin 2021

CIBLE

1. **Vue 360°**: passé-présent-futur -> se situer = **curseur**
2. **Rôle multiplicateur** -> promouvoir la **responsabilité individuelle**
3. **Support réutilisable** -> **guide-line**
4. **Outils applicables** -> **santé ET économie**
5. **Capitaliser sur les circuits courts** -> **SCSP-CNCI**
6. **Stratégie « nudge »** -> **amener à...**
7. **1 thème = 1 message** ■

État des lieux

- La crise Covid 2020-2021 en un coup d'œil
- Vaccination – Effets - Certificats

Perspectives

- Evolution sanitaire
- Décisions fédérales
- Impact -> application

Stratégie

- Boîte à outil appliquée aux entreprises

État des lieux

- La crise Covid 2020-2021 en un coup d'œil
- Vaccination et effets

Perspectives

- Evolution sanitaire
- Décisions fédérales
- Impact -> application

Stratégie

- Boîte à outil appliquée aux entreprises

Nouveau cas hebdomadaire selon date de prélèvement

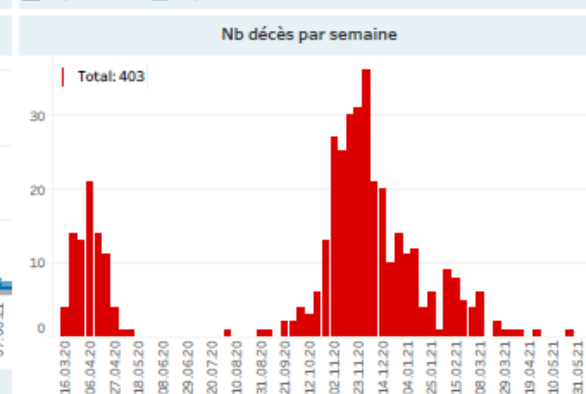
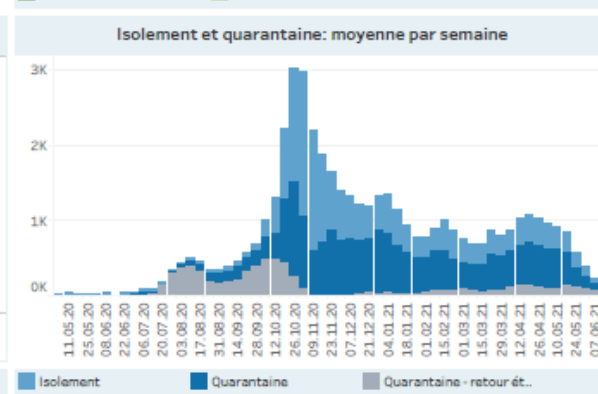
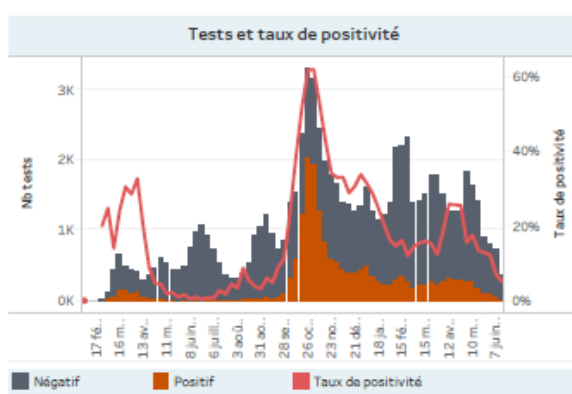
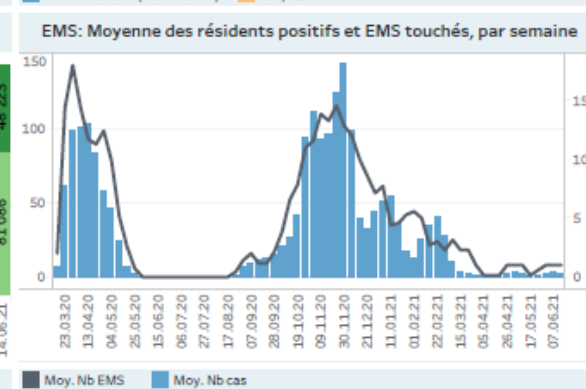
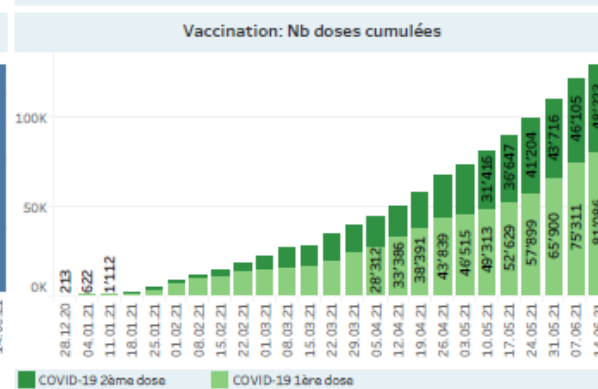
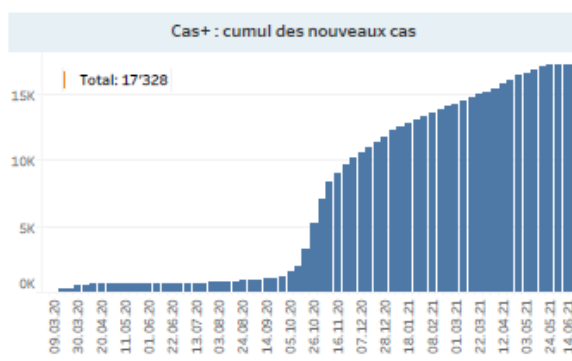
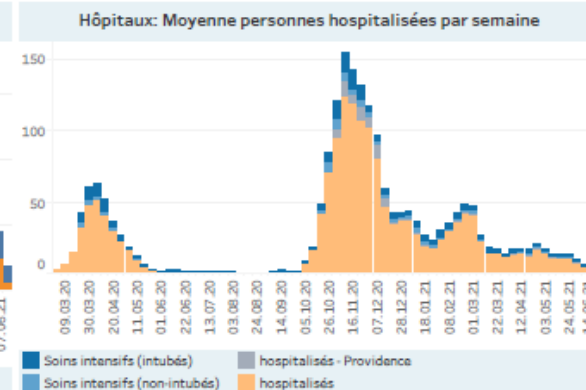
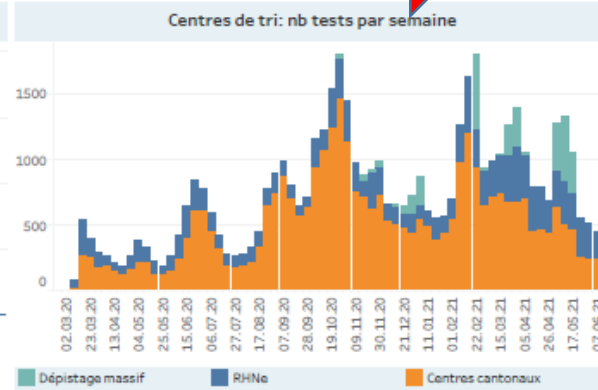
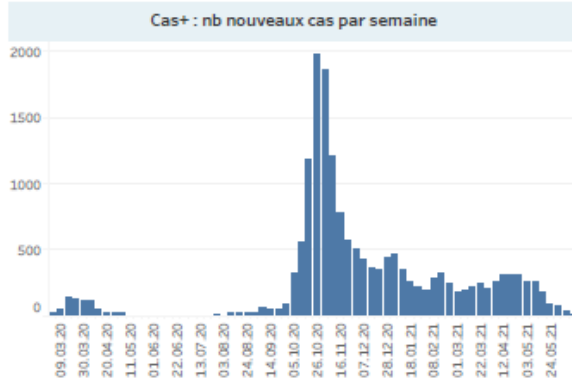


SITUATION NE ACTUELLEMENT SATISFAISANTE

Etat au 18 juin 2021 - 9h00

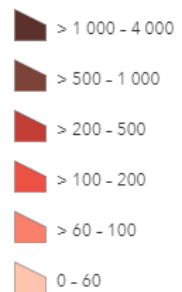
Chiffres clés de la situation sanitaire - Canton de Neuchâtel - Historique

ine.ch
RÉPUBLIQUE ET CANTON DE NEUCHÂTEL

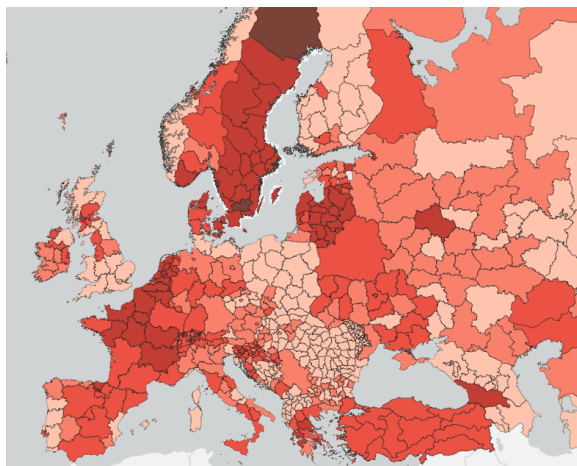


Situation par région

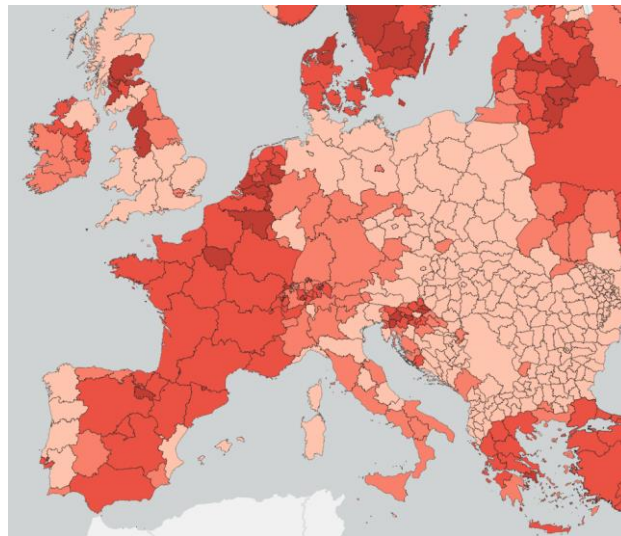
Incidence sur 14 jours



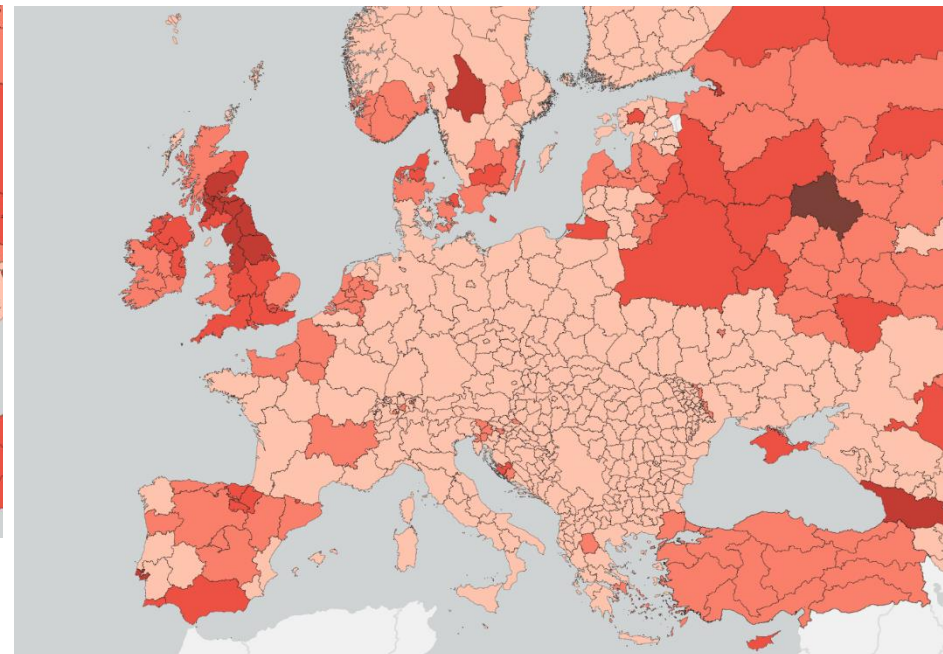
Situation au 1^{er} juin



Situation au 8 juin



Situation au 23 juin

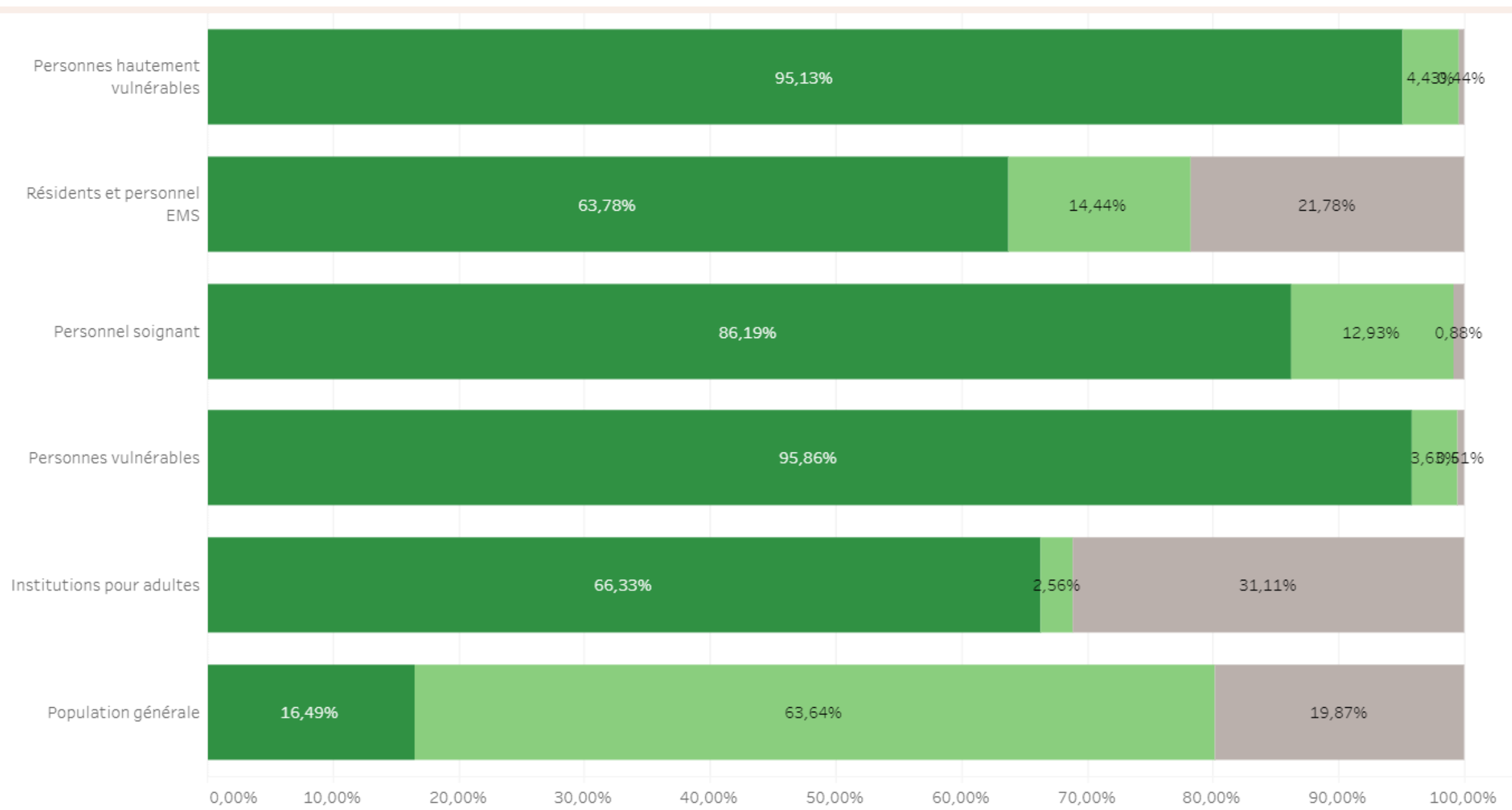


SITUATION RAPIDEMENT EVOLUTIVE ET GLOBALISEE

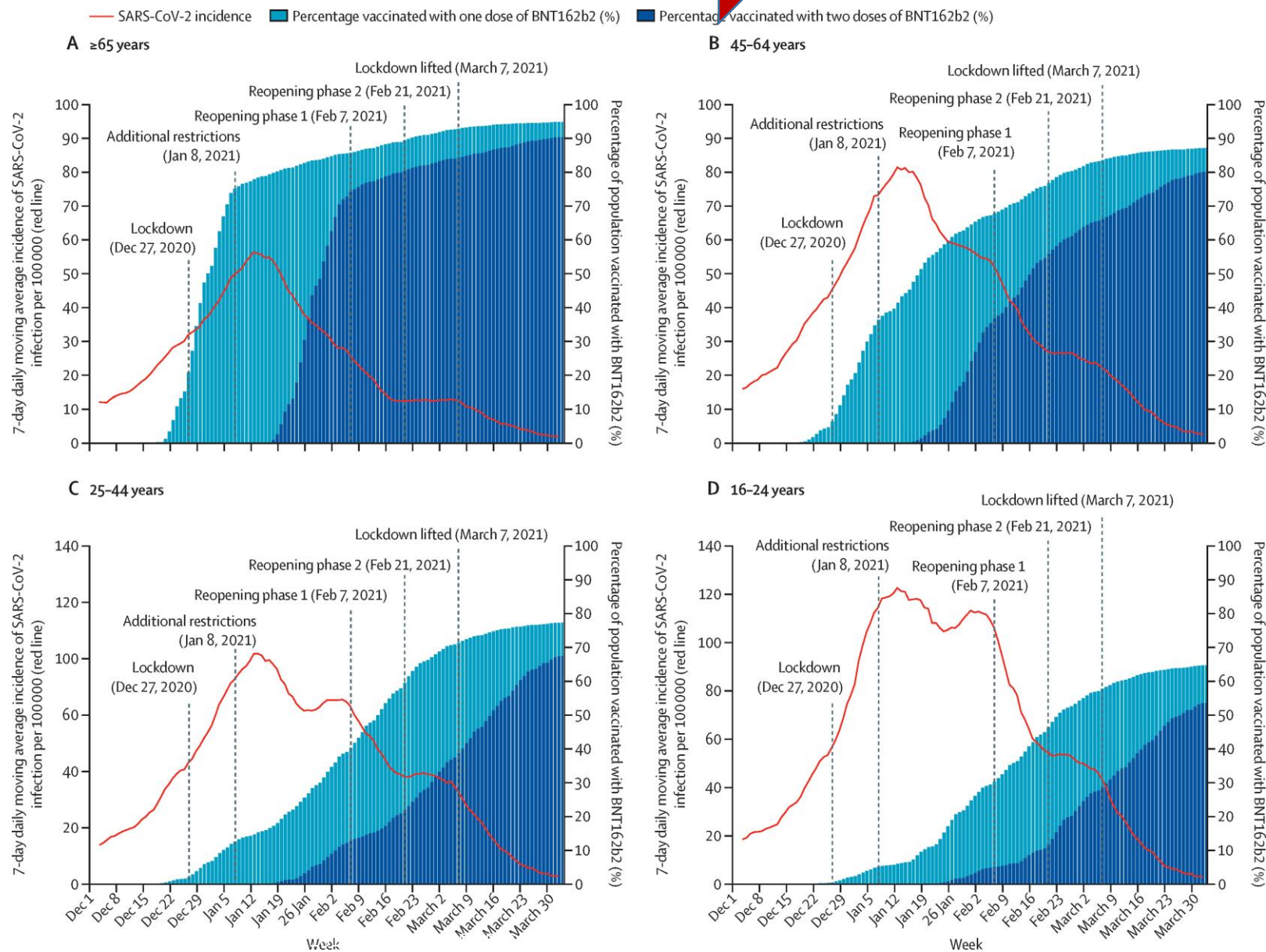
Cinétique pandémique



QUAND C'EST GRAVE C'EST TROP TARD !



La vaccination est une avancée majeure



Vaccination: population et stratégie

- Acquis -> 73%
- Hésitant -> 15%
- Refus -> 12%



Faciliter l'accès à la vaccination aux personnes hésitantes

COUVERTURE CIBLE MINIMALE IDEALE => 60%
Variable selon les populations cibles

Vaccination – communications à venir

- 28 juin conférence de presse
- Vélos
- Campagne tout public

Messages

- Moins de risques à se faire vacciner que faire un Covid
- Attendre est se créer les problèmes de l'automne: vaccinez-vous maintenant ! (responsabilité individuelle et collective)
- Impact sur l'organisation du travail, la productivité, l'absentéisme
- Protéger les personnes vulnérables (Annexe 7 Ordonnance)

Certificat en quelques chiffres

état au 22.06 à 19h

- 52'107 certificats générés
- 30'961 SMS envoyés
- 19'718 courriers postaux

Le canton délivre des certificats selon le planning de la
Confédération

Utilisation du certificat

Le Conseil fédéral a défini les **cas de figure** suivants :

1. les **domaines de la vie quotidienne**, tels que les transports publics, le commerce de détail et les lieux de travail et de formation, dans lesquels l'ordonnance **ne prévoit pas l'utilisation** du certificat COVID (**VERT**) ;
2. les bars, les restaurants, les foires, les établissements de loisirs, de sport et de divertissement comme les théâtres, les cinémas, les casinos, les piscines, les associations ;

dans ces cas de figure, le certificat **peut** être utilisé

- pour éviter des limites de capacité ou
 - pour permettre l'exemption de certaines obligations, telles que le port du masque (**ORANGE**) ;
3. les domaines dans lesquels le **certificat** constituera une **condition d'accès provisoire**, à savoir
 - le transport international de voyageurs,
 - les grandes manifestations et
 - les clubs/discothèques/manifestations de danse (**ROUGE**).



Position des milieux économiques

Position UPS

- L'adoption de la loi Covid 19 dans l'isolement est un vote de confiance dans la politique de lutte contre la pandémie menée par le Conseil fédéral. Cette loi permet d'atténuer les conséquences économiques de la crise sanitaire et préserve la sécurité juridique. L'Union patronale, qui l'a soutenue, fait campagne pour un versement rapide des aides annoncées
- Le Conseil fédéral veut faciliter le retour à la normale, **avec suppression de l'obligation de porter un masque et d'autres mesures**. Lors de la consultation sur les nouvelles mesures d'assouplissement, **l'Union patronale veillera à ce qu'elles soient adaptées aux progrès réalisés en matière de couverture vaccinale. Elle est déçue que l'obligation du télétravail ne soit pas supprimée d'une manière générale**
- **Les tests de masse réguliers sur le lieu de travail**, auxquels les autorités subordonnent la levée de cette obligation, sont coûteux à réaliser **et, dans de nombreux cas, disproportionnés compte tenu des progrès réalisés en matière de vaccination.**

Valable dès le 26 juin 2021

La Confédération assouplit les mesures contre le coronavirus

23.06.2021

Ce qui change le 26 juin:



Ouverture des discothèques
et des salles de danse



Ouverture des
parcs aquatiques



Travail à domicile recommandé
et non plus obligatoire



Certificat Covid

Obligatoire dans les discothèques, salles
de danse et grandes manifestations
Facultatif dans les plus petites
manifestations, établissements
culturels et installations de sport
et de loisirs, les restaurants



Manifestations



Avec certificat
Pas de restrictions



Sans certificat, avec places assises obligatoires
Max. 1000 personnes



Sans certificat ni places assises
A l'extérieur: max. 500 personnes
A l'intérieur: max. 250 personnes



Obligation de porter un masque



Abolie à
l'extérieur



Assouplie sur le lieu de travail
(l'employeur décide)



Assouplie dans les écoles professionnelles
et du degré secondaire II
(les cantons décident)



Restaurants

A l'extérieur: pas de restrictions
A l'intérieur: coordonnées
d'une personne par groupe



Sport et culture

A l'extérieur: pas de restrictions
A l'intérieur: coordonnées
Représentations chorales
autorisées aussi à l'intérieur

Mesures
toujours
en vigueur:



Masque obligatoire à l'intérieur:
restaurants, commerces de
détail, transports publics et
manifestations sans certificat



Réunions privées de
max. 30 personnes
(50 à l'extérieur)



Recommandation:
faites-vous vacciner!



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Confederation

Bundesrat
Consell federal
Consiglio federale
Cussegl federal
Federal Council

PORT DU MASQUE - Plus d'obligation en extérieur et dans les entreprises

- Dès samedi, il ne sera plus nécessaire de porter le masque dans les espaces extérieurs accessibles au public tels que les gares, les arrêts de bus, les terrasses ou les établissements de loisirs. Une distance de 1,5 mètre devra cependant être respectée entre les tables.
- Au travail aussi, l'obligation de porter le masque sera abrogée, les employeurs restant libres d'en décider autrement. Cela vaudra aussi pour les gymnases et lycées

TELETRAVAIL - De l'obligation à la recommandation

- L'obligation du télétravail tombe et est remplacée par une recommandation. Les employeurs ne devront plus organiser des tests réguliers pour rappeler leurs employés au bureau. Cela vaut aussi pour les hautes écoles et les formations post-obligatoires.

Dispositions légales fédérales

Art. 25 Mesures de prévention

¹ L'employeur garantit que les employés puissent respecter les recommandations de l'OFSP en matière d'hygiène et de distance. À cette fin, les mesures correspondantes doivent être prévues et mises en œuvre.

² 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.

Personnes vulnérables – Annexe 7

Art. 27a, al. 10 et 10^{bis}

¹⁰ Sont considérées comme vulnérables:

- a. les femmes enceintes;
- b. les personnes qui souffrent des pathologies ou des anomalies génétiques énumérées à l'annexe 7 et qui ne peuvent pas se faire vacciner pour des raisons médicales.

^{10bis} Ne sont pas considérées comme vulnérables:

- a. les femmes enceintes qui sont vaccinées contre le COVID-19, durant 12 mois à compter de la vaccination complète;
- b. les personnes visées à l'al. 10 qui ont contracté le SARS-CoV-2 et sont considérées comme guéries, durant 6 mois à compter du 11^e jour suivant la confirmation de l'infection.

Les personnes vaccinées doivent-elles se tester ?

Après une vaccination complète, il est recommandé de ne plus participer aux tests répétés. Toutefois, les personnes complètement vaccinées peuvent toujours y participer.

Si les personnes vaccinées présentent des symptômes, il est important qu'elles continuent de se soumettre à un test individuel, car la vaccination offre certes une bonne protection contre les formes graves et modérées de la maladie, mais elle ne peut pas entièrement exclure une infection, notamment par un variant préoccupant.

La vaccination n'entraîne pas de résultat positif au test. Un résultat positif d'un test réalisé après la vaccination indique qu'il y a réellement une infection, contractée avant que la protection vaccinale produise ses effets.



Israël

- Variant Delta: 70% des nouvelles contaminations en Israël
- Report au 1^{er} août de l'entrée des touristes
- Reprise du port du masque en intérieur

Perspectives de santé publique

- Après la vaccination, quels scénarii épidémiologiques ?
 - Macro et micro-conséquences pandémiques (couverture vaccinale locale et mondiale)
 - [Variants](#)
 - Couverture vaccinale
 - Covid longs (un quart des personnes infectées)
 - Déséquilibre vaccinal mondial
- Circulation à bas bruit -> cas sporadiques => retour de vacances + Euro + saisonnalité + diminution gestes barrières etc. = **cluster potentiel**



=> **Quelle stratégie pour les entreprises ?**

Stratégie -Recommandations

- **Inform**er (Affiche d'info «bonnes pratiques»)
 - **Vaccination AVANT automne**, si possible avant le départ en vacances
 - **Back SAFE au job** après les vacances
 - **Autodépistage régulier (non-vacinés) ou test en cas de doutes-symptômes**
 - **Gestes barrières** (distanciation, gel ou lavage des mains, aérer les locaux)
 - Commerces: laisser les dispositifs visibles: nb de personnes + dispositif gel
 - **Afficher les bonnes pratiques, communiquer régulièrement**
 - **Sondage anonyme** => viser le 60% de couverture
 - **Autodiagnostic des mesures** (gestes barrières, intention vaccination, autodépistage) autodiagnostic répété dans le temps
- => **Prendre avec**, mesures durables car plus d'injonctions, « nudge »

Exemples concrets

- [La distanciation protège](#)

Données fédérales

- [Vaccination](#)
 - [Cas](#)
 - [Re](#)
 - [Capacités hospitalières](#)
 - [Hospitalisations confirmées en laboratoire](#)
 - [Décès](#)
-
- [Questions sur la vaccination](#)
 - Certificat de vaccination
 - [OFSP](#)
 - [Canton](#)

Merci pour votre attention !
À votre disposition !



Aspects juridiques

Vaccination, tests, télétravail, RHT et APG

Pascal Moesch (Secrétaire général AIP)

Roxane Zappella (Directrice FER Neuchâtel)

Régine de Bosset (Responsable du service juridique de la CNCI)

Marie-Thérèse Kohler Fiorellino (Secrétaire générale apiah)

NEUF ASSOCIATIONS PATRONALES S'UNISSENT

Créé à l'occasion de la réforme fiscale, un groupement informel composé de délégués de neuf organisations patronales neuchâteloises a multiplié les actions durant la crise du Covid-19. Il est appelé à perdurer.

PAR FABRICE ESCHMANN@ARCINFO.CH

Pour l'économie neuchâteloise, le choc du coronavirus a été rude: «Le 100% des entreprises a fait une demande de RHT, impactant la moitié des emplois. C'est plus que les demandes de chômage de ces 20 dernières années additionnées. Notre rôle a été très important!» C'est d'une seule voix que s'expriment aujourd'hui neuf associations patronales du canton, réunies de manière informelle. Face au caractère inédit de la situation et devant la complexité de la tâche, l'AIP, l'APIAH, la CIN, la CNCI, la CP, la FER-Ne, la FNE, la FNSO et l'Unam* ont en effet mis en commun leurs ressources pour venir en aide à leurs membres, soit les trois quarts des entreprises. Un relais politique, mais surtout un soutien juridique grandement apprécié. Ce rapprochement, qui se veut flexible et pragmatique, est appelé à perdurer.

Des réponses solides

La première réunion commune aux neuf organisations remonte à 2019. Consultés par le Conseil d'État sur la réforme fiscale des entreprises, les milieux patronaux avaient souhaité émettre un avis commun. Ceci fait, et devant l'évidence des intérêts partagés, décision est alors prise de poursuivre les rencontres, à raison de deux ou trois par année. Mais le Covid-19 bouleverse bientôt ce calendrier.

Face au désarroi des entreprises, les réunions reprennent rapidement. La priorité est alors d'offrir un soutien juridique suite à



De gauche à droite: les quatre avocats et juristes Régine de Bossset (CNCI), Pascal Moesch (AIP), Marie-Thérèse Kohler Florellino (APIAH) et Roxane Zappella (FER-NE) ont bien épaulé les entreprises durant la crise du Covid-19. MURIEL ANTILE

la fermeture des entreprises. «Avec les ordonnances d'urgence, les règles ont volé en éclat du jour au lendemain», souligne Roxane Zappella, directrice et juriste à la FER-Neuchâtel. «Les quatre services juridiques existants parmi les neuf associations ont donc décidé de

se concerter, de manière à fournir des réponses solides», poursuit Marie-Thérèse Kohler Florellino, secrétaire générale et juriste à l'APIAH. La task force enchaîne alors les visioconférences, faisant le lien avec les services cantonaux pour obtenir les informations à

la source: «Valérie Gianoli, cheffe du Service de l'emploi, et Pascal Guilliet, directeur de la Caisse cantonale d'assurance chômage, ont fourni une aide très précieuse, relève Régine de Bossset, avocate et responsable du conseil juridique à la CNCI. Dans certains cantons, nos ho-

mologues n'ont parfois jamais reçu de réponses.» Imaginé à l'origine pour apporter un avis politique concerté au Canton, le rapprochement informel de ces neuf associations patronales s'est vu dopé par la crise sanitaire. Une expérience enrichissante de l'avis général, malgré la

Les ressources en commun

Face à l'afflux de demandes, les quatre juristes ont rédigé des «FAQ» pour répondre aux questions concernant les droits aux RHT et aux APG, ainsi que sur les protections sanitaires à mettre en place dans les entreprises. Toutes ces informations ont été mises à disposition du groupement dans son ensemble, et sont donc disponibles sur les sites de l'AIP, l'APIAH, la CIN, la CNCI, la CP, la FER-Ne, la FNE, la FNSO et l'Unam*.

gravité des sujets. Renforcé par ces nouveaux liens, le groupement n'exclut pas, à l'avenir, de prendre position sur des sujets nationaux. De quoi conduire à une structure plus officielle, une «faïtière des faïtières»? «Non, rétorque Pascal Moesch, avocat et juriste auprès de l'AIP. Nous allons rester flexibles et pragmatiques.»

* L'Association industrielle et patronale (AIP), l'Association patronale des industries de l'Arc-horloger (APIAH), la Chambre immobilière neuchâteloise (CIN), la Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie (CNCI), la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP), la Fédération des entreprises romandes Neuchâtel (FER-Ne), la Fédération neuchâteloise des entrepreneurs (FNE), la Fédération neuchâteloise des associations professionnelles du second œuvre (FNSO) et l'Union neuchâteloise des arts et des métiers (Unam).

12 questions

1. L'employeur peut-il exiger que ses employés se fassent tester/vacciner?
2. L'employé doit-il communiquer le résultat du test/contact avec cas positif ?
3. L'employeur peut-il réduire les mesures de protection pour les personnes testées négatives/vaccinées?
4. L'employé doit-il informer s'il est vacciné ou non?
5. Le temps de vaccination fait-il partie du temps de travail?
6. Qu'en est-il de l'obligation de télétravail et des mesures à prendre par l'employeur?
7. Le régime d'exception pour le télétravail frontalier est-il toujours applicable?
8. Quel est le régime applicable actuellement aux employés vulnérables?
9. Un employé peut-il refuser de revenir au travail?
10. Quelles sont les dernières informations utiles en matière d'APG?
11. L'employeur peut-il interdire aux travailleurs de partir à l'étranger durant ses vacances?
12. Quelles sont les nouveautés en matière de RHT?

Question → réponse 1 (I)

L'employeur peut-il exiger que ses employés se fassent tester / se fassent vacciner ?

- Les réponses sont données sur la base de la position du SECO qui n'a pas valeur de loi, qui a tendance à évoluer et qui pourrait être revue par un juge.

Tests de dépistage :

- Un employeur ne peut pas ordonner à ses collaborateurs de se faire tester, sauf si le collaborateur présente des symptômes du coronavirus ou a été en contact direct avec une personne infectée. L'employeur est responsable que ses collaborateurs respectent les recommandations de l'OFSP.
- Par ailleurs, la Confédération ou le Canton peut ordonner une campagne de tests pour certains groupes de travailleurs particulièrement exposés, par exemple en cas d'apparition d'un cluster au sein d'une entreprise.

Question → réponse 1 (II)

Vaccination :

- Un employeur ne peut pas exiger que ses collaborateurs se fassent vacciner, mais simplement le recommander, sauf, dans des cas exceptionnels, s'il existe un risque de contamination concret relativement élevé pour les collaborateurs eux-mêmes ou pour des tiers (par exemple patients, clients, etc.) malgré l'application d'autres mesures de protection et suivant le principe de proportionnalité.

Conséquences :

- L'employeur peut, dans les cas exceptionnels où il peut ordonner un test ou une vaccination, notifier au collaborateur concerné un avertissement écrit, le muter à un autre poste ou mettre fin aux rapports de travail en dernier recours.

Question → réponse 2

L'employé doit-il communiquer le résultat du test / contact avec cas positif ?

- Le collaborateur présentant des symptômes ou ayant été en contact direct avec une personne infectée doit l'annoncer à l'employeur, de manière à éviter de mettre en danger les collègues de travail.

Question → réponse 3

L'employeur peut-il réduire les mesures de protection pour les personnes testées négatives / vaccinées ?

- Non, les mesures de protection doivent être appliquées, indépendamment des résultats des tests ou du vaccin, étant donné qu'il est ignoré si le vaccin empêche la transmission de la maladie dans tous les cas de figure.

Question → réponse 4 (I)

L'employé doit-il informer s'il est vacciné ou non?

- Non, en principe; cela pourrait être le cas seulement si l'employeur peut exiger la vaccination (risque particulier de contamination) ou s'il est nécessaire d'avoir cette information pour l'exécution du travail (cas particulier par exemple dans un hôpital).
- Il faut rappeler que selon l'art. 328b CO, l'employeur ne peut utiliser que les données nécessaires à déterminer les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail et que les données liées à la santé sont des données sensibles, dont le traitement doit être justifié par le consentement, un intérêt public ou la loi.

Question → réponse 4 (II)

L'employé doit-il informer s'il est vacciné ou non?

- Pour l'instant, les mesures à prendre pour l'employeur ne sont pas différentes pour les employés vaccinés ou non.
- L'information que l'employé est vacciné ou non peut être nécessaire pour l'exécution du travail, par exemple si l'employé doit voyager dans un pays où la vaccination est obligatoire.
- Il s'agit du même principe que pour les questions illicites lors d'un entretien d'embauche (exemple : êtes-vous enceinte ?). L'employeur peut poser la question, mais il n'y a pas d'obligation d'y répondre par l'employé par la vérité.

Question → réponse 4 (III)

L'employé doit-il informer s'il est vacciné ou non?

- Il faut donc déterminer pourquoi l'information est nécessaire pour l'employeur, étant précisé que la demande de renseignement peut être faite de manière anonyme.
- Par contre, pour les employés vulnérables, il est nécessaire de savoir s'ils sont vaccinés ou non (également s'ils ont eu le COVID ou non), car le droit aux APG en dépend.
- Selon les mesures mises en consultation, le droit à la protection des vulnérables n'existera plus que pour ceux qui ne peuvent pas se faire vacciner.

Question → réponse 5

Le temps de vaccination fait-il partie du temps de travail?

- Ce type d'absence est assimilé à un congé usuel au sens de l'article 329 al. 3 CO.
- L'employeur est en principe tenu de libérer le travailleur.
- L'employeur a le choix :
 - ✓ de comptabiliser tout ou partie de l'absence liée à la vaccination comme du temps de travail (rémunéré),
 - ✓ de conditionner le maintien du salaire à l'accomplissement d'un travail compensatoire,
 - ✓ de déduire le temps d'absence d'un solde d'heures supplémentaires ou
 - ✓ de déduire les heures d'absence du salaire du collaborateur.

Question → réponse 6

Qu'en est-il de l'obligation de télétravail et des mesures à prendre par l'employeur?

- Depuis le **26 juin 2021**, les règles sur le télétravail sont assouplies et le télétravail devient une simple recommandation.
- L'employeur doit prendre les mesures utiles pour protéger la santé des collaborateurs.
 - ✓ Recommandations de l'OFSP en matière d'hygiène et de distance
 - ✓ Respect du principe S.T.O.P
 - ✓ Protection des personnes vulnérables
 - ✓ Port du masque lorsque cela est nécessaire
- ✓ Voir SECO: Aide mémoire pour les employeurs / Protection de la santé

Question → réponse 7

Le régime d'exception pour le télétravail frontalier est-il toujours applicable ?

- **Principe de base** : assujettissement dans l'Etat de résidence si une partie substantielle de l'activité lucrative salariée y est exercée (au moins 25%, y.c. télétravail)
- **Régime d'exception**: Durant la situation sanitaire exceptionnelle liée au coronavirus, un régime d'exception est appliqué afin que l'assujettissement aux assurances sociales ne soit pas modifié même si le travailleur frontalier effectue du télétravail à 25% ou plus.
- Allemagne, Italie, Autriche et le Liechtenstein, -> application flexible des règles d'assujettissement prolongée jusqu'au **31 décembre 2021**.
- En ce qui concerne la France, -> application flexible des règles d'assujettissement prolongée au moins jusqu'au **30 septembre 2021**.

Question → réponse 8 (I)



Quel est le régime applicable actuellement aux employés vulnérables?

Sont vulnérables:

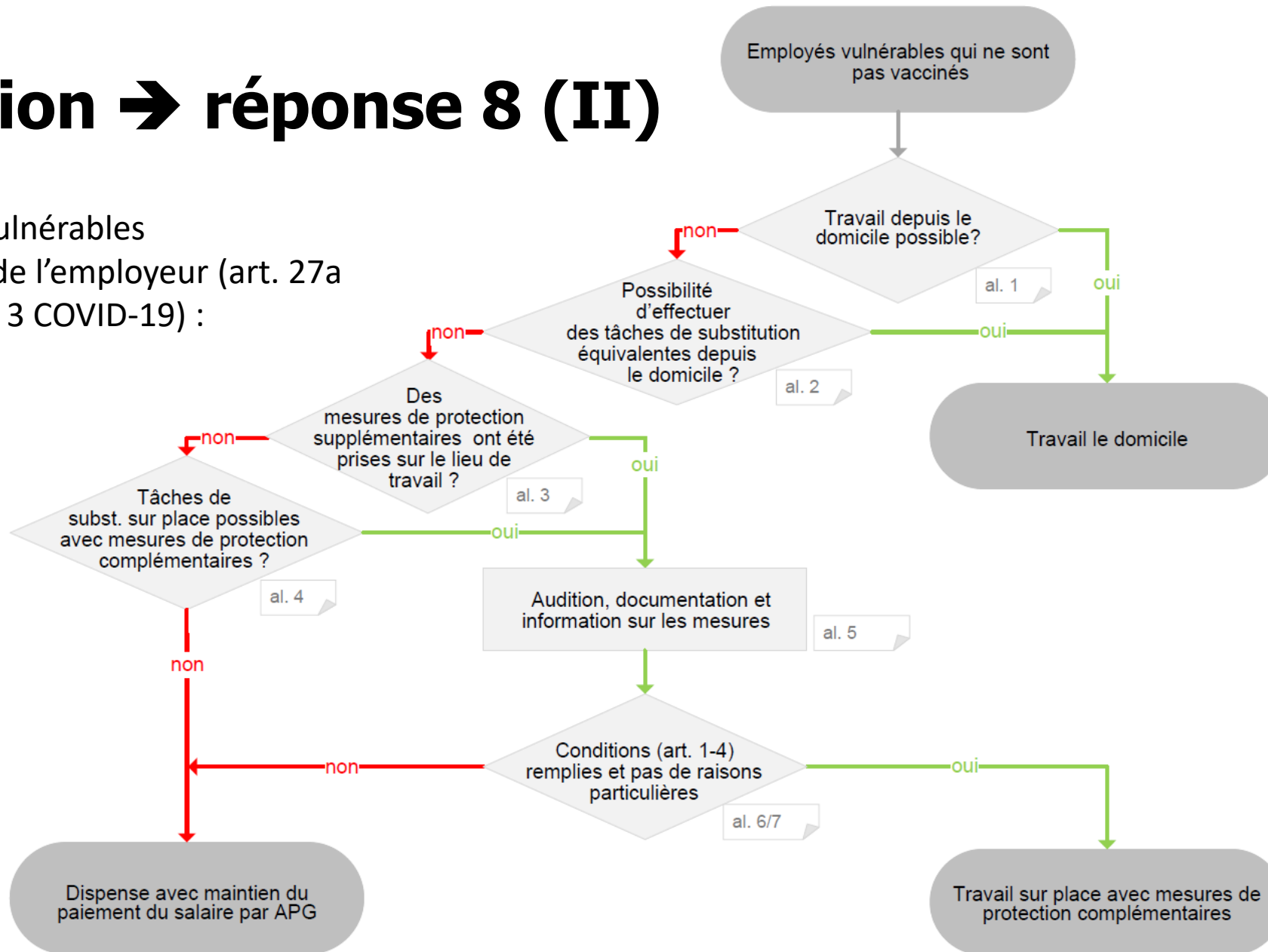
- les femmes enceintes
- les personnes qui souffrent des pathologies ou des anomalies génétiques suivantes: *hypertension artérielle, diabète, maladies cardiovasculaires, maladies pulmonaires et respiratoires chroniques, maladie ou traitement affaiblissant le système immunitaire, cancer, obésité, maladie hépatique, maladie rénale, trisomie 21* et qui ne peuvent se faire vacciner pour des raisons médicales

Ne sont pas vulnérables :

- les femmes enceintes vaccinées durant 12 mois après la vaccination complète
- les personnes guéries durant 6 mois à compter du 11e jour suivant l'infection

Question → réponse 8 (II)

Personnes vulnérables
Obligations de l'employeur (art. 27a
Ordonnance 3 COVID-19) :



Source: SECO

Question → réponse 9



Un employé peut-il refuser de revenir au travail?

=> **Non**

- S'il ne s'agit pas d'une personne vulnérable
- Si l'employeur garantit le respect des recommandations de l'OFSP (hygiène + distance)

Pas de droit au télétravail

- L'employeur décide de la manière dont le travail est effectué
- Refus = violation des obligations contractuelles

Question → réponse 10



Quelles sont les dernières informations utiles en matière d'APG?

- Droits aux APG -> 31.12.2021 (personnes vulnérables -> 31.08.2021)
- Les demandes peuvent être déposées jusqu'au 31.03.2022
- Nouvelle définition personnes vulnérables dès 1.7.2021
- Plus de droit à l'APG quarantaine
 - personne vaccinée (12 mois) ou guérie (6 mois)
 - si l'employeur teste régulièrement (exemption pour se rendre au travail et travailler)
- Limitation du CA si perte de 30% dès le 1.4.2021
- Dès le 1.7.2021, APG indépendant fixée sur base taxation fiscale 2019 si plus avantageux

Question → réponse 11

L'employeur peut-il interdire aux travailleurs de partir à l'étranger durant ses vacances ?

- Non. L'employé dispose, à sa convenance mais aussi à ses risques et périls, de son temps libre et de ses vacances.
- L'employeur peut quand même attirer l'attention du travailleur sur le fait qu'une quarantaine est possible à son retour selon la destination choisie.
- Sauf possibilité de télétravail, la quarantaine ne sera pas payée ou sera déduite du droit aux vacances ou encore imputée sur les éventuelles heures supplémentaires.

Question → réponse 12 (I)

Quelles sont les nouveautés en matière de RHT ?

Si toutes les conditions sont par ailleurs remplies :

- Prolongation de la durée d'octroi à 24 mois, au plus tard jusqu'au 28 février 2022
- Procédure simplifiée prolongée en tout cas jusqu'au 30 septembre 2021
- Non prise en compte des HS et d'occupations provisoires jusqu'au 30 septembre 2021
- Prolongation jusqu'au 30 septembre 2021 de l'éligibilité des apprentis, des travailleurs en CDD et de ceux sur appel en CDI, à la condition que les mesures ordonnées par les autorités limitent encore de manière notable l'activité de l'entreprise

Question → réponse 12 (II)

Quelles sont les nouveautés en matière de RHT ?

Si toutes les conditions sont par ailleurs remplies :

- Réintroduction au 1er juillet 2021 du formulaire «rapport sur les heures perdues pour raison économique» par lequel les travailleurs confirment les heures perdues et approuvent la RHT
- Réintroduction au 1er juillet 2021 du délai d'attente de 1 jour (dit aussi jour de carence)
- Attention à veiller à remplir au plus juste tous les documents. Le SECO dit avoir triplé son personnel chargé des contrôles!



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



Fédération Neuchâteloise des associations
professionnelles du Second Oeuvre



Webinaire 30.6.2021

Vaccinations, autotests, certificats:
faisons le point
pour les entreprises neuchâteloises!

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