

## **L'essentiel en bref après la décision du Conseil fédéral du 13 janvier 2021, applicable à partir du 18 janvier 2021**

### **Télétravail obligatoire**

Lors de sa séance du 13 janvier 2021, le Conseil fédéral a décidé de prolonger et de renforcer les mesures applicables jusqu'ici. Il a ainsi entre autres rendu le télétravail obligatoire du 18 janvier 2021 au 28 février 2021. Jusqu'ici, le télétravail était fortement recommandé, désormais les employeurs doivent le mettre en place pour autant que la nature de leurs activités le permette et que cela soit possible sans efforts disproportionnés. L'objectif déclaré est clairement de réduire les contacts. Le Conseil fédéral attend donc des employeurs qu'ils assument leurs responsabilités en recourant à toutes les possibilités de télétravail. Cette mesure temporaire contribue rapidement et sans formalités excessives à la lutte contre la pandémie. L'accent est en particulier mis sur les emplois de bureau, même s'il existe des bureaux individuels. L'employeur est tenu d'examiner la situation de travail au cas par cas et de mettre en place le télétravail en l'absence d'obstacles. Il peut toutefois se soustraire à cette obligation dans le cas où des activités spécifiques ne permettent pas le travail à domicile, si l'investissement ou les modifications techniques nécessaires impliquent des coûts et/ou des efforts disproportionnés ou ne sont pas réalisables à brève échéance ou si la mise en œuvre fait apparaître des obstacles insurmontables. L'ordonnance ne précise pas les activités dont l'exercice sur place reste autorisé. AM Suisse estime actuellement qu'il s'agit entre autres des activités suivantes :

- les travaux en atelier
- les travaux de montage
- les travaux de réparation
- les travaux de chantier
- les travaux pour lesquels la présence sur place est impérative (téléphone, courrier et guichet ; rencontres avec les clients jusqu'à 5 personnes max. [attention : pas d'entretiens de vente avec les clients dans la technique agricole] ; tâches nécessitant des performances informatiques exceptionnelles [BIM, CAO, etc.] ; activités directement et nécessairement liées à des installations / équipements ou documents physiques ; etc.)

Lorsque le télétravail n'est pas possible ou n'est que partiellement possible, des mesures supplémentaires, en plus de celles de protection et d'hygiène déjà connues de l'OFSP, sont nécessaires sur le lieu de travail. L'obligation existante de port du masque sur le lieu de travail a été renforcée : elle s'applique désormais dans tous les locaux où se trouvent plus d'une personne, afin de protéger les employés travaillant dans des espaces clos. En raison du risque d'infection élevé, une grande distance entre les postes de travail situés dans la même pièce ne suffit plus. Les devoirs d'assistance habituels de l'employeur envers les employés en vertu de la loi sur le travail s'appliquent par ailleurs. Si les conditions ne se prêtent pas au télétravail, l'employeur et le ou la salarié(e) doivent rechercher le dialogue. Cela peut par exemple être le cas lorsque la situation familiale ou la place disponible sont tellement inadaptées qu'elles rendent le travail impossible. Pour que le télétravail ne soit pas considéré comme raisonnablement exigible, les obstacles doivent toutefois être importants.

Si les conditions permettent le télétravail, les parties contractantes ne peuvent pas le refuser, sous peine d'avertissement, voire de licenciement.

L'employeur n'est pas tenu de rembourser aux salariés d'éventuelles dépenses (frais d'électricité, participation au loyer, etc.), dans la mesure où il ne s'agit que d'une mesure temporaire. Il en va autrement des frais de matériel (cartouches d'imprimante, papier, etc.) qui auraient également été encourus au bureau et qui doivent à présent être réglés par les employés. Ces frais doivent être remboursés par l'employeur.

## **Ouverture des surfaces de ventes**

D'une manière générale, tous les magasins (qu'il s'agisse des espaces intérieurs ou extérieurs) et les marchés en plein air qui ne vendent pas des biens de consommation courante doivent fermer. Cette mesure vise à réduire le nombre de contacts. Les documents publiés jusqu'alors par l'OFSP ne permettaient pas de conclure clairement si les surfaces de vente spécialisées en technique communale et agricole devaient fermer ou se limiter à une activité de « click and collect ». Après plusieurs requêtes d'AM Suisse auprès de l'OFSP, celui-ci a clarifié sa position et précisé que les magasins spécialisés en technique agricole pouvaient également rester ouverts pour la vente de certains produits. Les appareils de déneigement, mais également les équipements de jardin comme les tondeuses robotisées et les taille-haies peuvent être rangés dans la catégorie des outils et leur vente reste ainsi possible. L'approvisionnement des agriculteurs en machines, notamment en tracteurs, ne doit pas être entravé ; c'est pourquoi leur vente reste autorisée. La vente de pièces détachées est également admise. Les produits autres que ceux listés ci-dessus (notamment les tracteurs pour enfants) doivent cependant être rendus inaccessibles ou dissimulés. Tous les magasins restent autorisés à proposer une activité de réparation et d'entretien. Veuillez garder à l'esprit que pour tous travaux, des mesures de protection adaptées doivent être respectées (pas d'accès libre à l'atelier, obligation de port du masque, etc.).

## **Règle des cinq personnes**

Comme en mars 2020, il faut partir du principe que les établissements artisanaux et commerciaux qui ne disposent d'aucune surface de vente, d'aucun guichet ou d'aucune surface d'exposition (p. ex. les jardineries, les établissements de peinture en bâtiment, de menuiserie, de charpenterie, les entreprises de taxi et autres services de transport privé) ne sont pas considérés comme des établissements accessibles au public.

Les établissements de commerce agricole qui ne sont pas accessibles à la clientèle privée sont également considérés comme des établissements non accessibles au public ; ils peuvent continuer d'assurer l'approvisionnement des exploitations agricoles en aliments pour animaux et en engrais, en semences, etc. Les établissements de commerce de gros ou de commerce intermédiaire qui sont uniquement accessibles aux professionnels concernés ne sont pas considérés comme des établissements accessibles au public.

Les chantiers sont considérés comme non accessibles au public et peuvent continuer à fonctionner.

- ➔ Nous pouvons donc en déduire que les ateliers des entreprises de nos branches ne font pas partie des établissements publics. Il convient de noter que cette règle des cinq personnes s'applique dans l'espace public, mais ne concerne pas nos entreprises comme il ressort des précisions susmentionnées (ni les entreprises de technique agricole ni les constructeurs métalliques, y compris les chantiers). Par conséquent, les tâches qui ne peuvent être effectuées en télétravail ne sont à ce stade pas soumises à une limite du nombre de personnes, mais à une obligation générale de port du masque. Nous recommandons aux entreprises de prévoir notamment des temps de pause décalés pour les employés et de maintenir les restrictions concernant les locaux, les vestiaires, etc. (environ 10 m<sup>2</sup> par personne).

## **Comportement face à des personnes issues du groupe à risque**

L'art 27a de l'ordonnance 3 COVID-19 modifie à nouveau le traitement des employés vulnérables.

En l'état actuel des connaissances, les personnes vulnérables sont les femmes enceintes et les personnes qui n'ont pas été vaccinées complètement contre le COVID-19 (c.-à-d. qui n'ont pas reçu les deux doses de vaccin) 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.

D'une manière générale, les employés vulnérables doivent, dans la mesure du possible, travailler depuis leur domicile. À cette fin, les employeurs doivent prendre les mesures organisationnelles et techniques appropriées en mettant, par exemple, l'équipement informatique nécessaire à leur disposition ou en convenant de l'utilisation d'appareils privés, dans la mesure où ceux-ci sont appropriés pour les fins visées et sont suffisamment sécurisés. Les employeurs et les employés sont appelés à rechercher des solutions flexibles, dans la limite des possibilités opérationnelles et des compétences du personnel. L'employeur qui ordonne à des employés de travailler depuis leur domicile en se fondant sur la présente disposition ne leur doit pas de remboursement de frais (électricité, participation au loyer, etc.), a fortiori puisqu'il s'agit d'une mesure temporaire.

Si l'employé ne peut pas remplir ses obligations professionnelles habituelles depuis la maison, son employeur lui attribue des tâches de substitution équivalentes qu'il peut effectuer depuis la maison et les rétribue au même salaire, même si elles divergent du contrat de travail.

Si l'employé ne peut pas remplir ses obligations professionnelles depuis la maison car, pour des raisons d'exploitation, la présence sur place d'employés vulnérables est partiellement ou entièrement indispensable, ces derniers peuvent exercer leur activité habituelle sur place pour autant que des conditions strictes soient remplies. Le but est que les employés sur place soient aussi bien protégés que s'ils travaillaient depuis la maison. L'ordonnance stipule expressément à cet effet que la place de travail doit être aménagée de sorte que tout contact étroit avec d'autres personnes soit exclu. On peut attribuer une pièce à l'employé ou définir clairement les limites de son poste de travail afin de garantir le respect de la distance minimale entre les personnes (l'obligation de port du masque doit alors être respectée). Si un contact étroit est inévitable, d'autres mesures de protection doivent être prises. Il convient d'appliquer le principe STOP<sup>1</sup>.

Dernière possibilité de la liste, l'ordonnance prévoit que l'employé se voit attribuer sur place des tâches de substitution équivalentes respectant les prescriptions susmentionnées (aménagement du poste sans contact étroit avec d'autres personnes et principe STOP<sup>1</sup>) rétribuées au même salaire, même si ces tâches divergent du contrat de travail. Si aucune des possibilités ne convient, l'employé doit être libéré de son obligation de travailler avec maintien du paiement du salaire.

Il convient en outre de noter qu'en ce qui concerne les personnes vulnérables, la nouvelle réglementation stipule que :

- les employés concernés doivent être consultés avant que l'une des possibilités ou des mesures susmentionnées soit mise en œuvre ;
- les employés peuvent refuser une activité qui leur est attribuée s'ils estiment que les prescriptions susmentionnées ne sont pas remplies ;
- l'employeur doit accorder un congé aux employés concernés avec maintien du paiement intégral de leur salaire si aucune des possibilités prévues ci-dessus ne convient ou si l'employé a opposé son refus. Si les mesures de protection sont insuffisantes, l'obligation de travailler est levée (demeure de l'employeur). Si l'employeur et l'employé concerné ne trouvent pas d'accord, il faut saisir le tribunal compétent.
- les employés vulnérables font part de leur situation à leur employeur par une déclaration personnelle. l'employeur peut, au cas par cas, demander un certificat médical. Le certificat médical doit porter uniquement sur la vulnérabilité et sur la capacité de travailler en lien avec le COVID-19 et non sur d'autres aspects relatifs à la santé. Il doit toutefois se fonder sur une évaluation technique et objective, en particulier si l'employé refuse les tâches qui lui sont confiées. Si l'employeur a des doutes concernant le certificat de travail, il peut ordonner un examen par un médecin-conseil.

Principe STOP<sup>1</sup> : **S** = Substitution

**T** = mesures Techniques

**O** = mesures Organisationnelles

**P** = mesures relatives aux Personnes