

Webinaire : Retour dans les bureaux : quelles mesures de précaution ?

Questions & Réponses :



Quel est le nom et le numéro du service CCIG qui peut accompagner les entreprises pour la reprise ? Quelles sont les conditions ? Merci beaucoup.



Connectez-vous simplement au site web www.ccig.ch, un lien vous mènera aux renseignements depuis la page d'accueil.



Dans un bureau paysagé de plus de 5 personnes, si la distanciation physique de 2m est respectée et que le bureau est aéré 4x/jour, est-ce que les personnes peuvent travailler 8h/jour ensemble ?



Oberson Abels (OA) : Le rapport explicatif de l'Ordonnance 2 COVID-19 mentionne qu'en cas de réunion sur le lieu de travail la valeur de référence est d'environ 4 m² par personne, ainsi 8 personnes au maximum devraient être présentes en même temps dans une pièce de 4 mètres sur 8 mètres. Nous partons du principe que les mêmes principes devraient s'appliquer aux *open spaces*, soit une distance de 2 mètres au minimum entre les collaborateurs et un nombre de personnes limité à une personne pour 4 m².

Cela étant, nous rappelons que le télétravail demeure recommandé.

Par ailleurs, un plan de protection doit être mis en place dans lequel sont détaillées toutes les mesures prises pour respecter les recommandations de l'OFSP et du SECO. Des plans de protection globaux doivent être proposés par les associations de branche. A défaut, nous vous renvoyons au plan de protection standard s'appliquant aux entreprises comprenant des bureaux et un contact occasionnel avec la clientèle (<https://backtowork.easygov.swiss> > Plans de protection standard > Postes de travail de bureau). Ce plan prévoit, en effet, notamment une aération 4 fois par jour pendant 10 minutes.



On entend une distance de 2m, 1m parfois 5 mètres, que dit la loi précisément ?



OA : L'Ordonnance 2 COVID-19 parle de deux mètres dans les dispositions relatives aux employés vulnérables et aux rassemblements dans l'espace public.

De même, les plans de protection proposés par le SECO et les recommandations de l'OFSP indiquent deux mètres.

Cela pourrait toutefois évoluer et il convient de suivre les recommandations de l'OFSP.



Comment identifier les personnes vulnérables sans compromettre le secret médical ?



En demandant un certificat médical, sans préciser la pathologie



Une personne asthmatique ou un(e) senior peut-il exiger le télétravail ?



OA : La notion de “personnes vulnérables” est précisée à l’article 10b et l’Annexe 6 de l’Ordonnance 2 COVID-19. Les personnes de 65 ans et plus sont considérées comme “personnes vulnérables”. En revanche, s’agissant de l’asthme, *a priori*, seules les personnes souffrant d’“asthme bronchique non contrôlé, notamment sévère” sont considérées “personnes vulnérables”.

Un certificat médical peut être exigé par l'employeur (art. 10c al. 8 Ordonnance 2 COVID-19).

L'employeur doit permettre à ses employés vulnérables de travailler à domicile si un télétravail est possible. Par contre, si, pour des raisons d’exploitation, la présence de l’employé vulnérable sur le lieu de travail est indispensable, l’employeur peut exiger qu’il se rende sur son lieu de travail à condition de garantir les mesures de protection appropriées (art. 10c al. 1 à 3 Ordonnance 2 COVID-19).



Comment définit-on une situation où les employés ne peuvent pas faire de télétravail pour le tertiaire ?



Question répondue en direct (voir replay pour plus de précisions)

Bien qu’il faille privilégier la distanciation sociale, cela n’est pas toujours possible. Il est parfois nécessaire de se déplacer car la présence physique est primordiale. On recommandera alors au collaborateur de se protéger correctement.

Chez Loyco, Docusign a été mis en place depuis quelques mois et a soulagé l’entreprise puisque la signature de contrat à distance a été possible. Seuls quelques fiscalistes ont été obligés de rencontrer les clients qui étaient, par exemple, âgés et pas à l’aise avec l’informatique. Cette démarche restait un choix du collaborateur qui a respecté les distances. Ces cas surviennent parfois mais ne sont pas recommandés.



Comment les entreprises peuvent s'assurer de respecter les lois sur la protection des données si un employé a été infecté par le virus et qu'elles doivent informer les collègues qui étaient en contact avec cette personne ?



OA : Comme évoqué dans le cadre de la présentation, le principe-clé est le principe de proportionnalité. A mon sens, l'employeur a un devoir de protection à l'égard des autres collaborateurs, qui doivent donc être informés. Les principes généraux qui doivent être conservés à l'esprit sont notamment les suivants (à adapter dans chaque cas spécifique) :

1. Informer uniquement les employés qui ont été potentiellement en contact avec la personne concernée (l'information de tiers, par exemple de clients, est en principe à proscrire, sauf cas exceptionnel, étant précisé que certaines professions, notamment dans le domaine de la santé, sont soumis à une obligation de communication).

2. En principe, ne pas communiquer le nom de l'employé concerné.
3. Demander aux récipiendaires de l'information de conserver l'information reçue confidentielle (dans la mesure où la conservation de l'anonymat est souvent peu vraisemblable).
4. Informer la personne concernée (la personne "infectée") que ses collègues ont été informés.
5. Documenter le processus mis en place (par exemple par le biais d'une note interne).
6. Effacer les données collectées dès que ces informations ne sont plus "nécessaires" pour permettre à l'employeur de remplir ses obligations de protection à l'égard de ses employés.



Bonjour. Comment fait-on avec les frontaliers pour lesquels un maximum de 25% annuel de télétravail est autorisé avant de tomber sous le coup des charges sociales françaises ?



OA : Compte tenu de la situation exceptionnelle qui prévaut actuellement, un télétravail pour une durée limitée conformément aux recommandations de l'OFSP ne devrait pas modifier l'affiliation et les travailleurs concernés restent donc soumis à la législation suisse en matière de sécurité sociale (cf. site de l'OFAS: www.bsv.admin.ch > Corona: mesures pour les entreprises, les employés, les indépendants et les assurés > Assujettissement aux assurances sociales dans un contexte international > Travailleurs frontaliers et travail à domicile: assujettissement maintenu).



En l'absence de toute présence sur site, comment avez-vous géré le courrier "physique" reçu durant la période de confinement et sa transmission par voie électronique à l'adresse des clients ?



Chez Loyco, les personnes habitant à proximité des différents bureaux ont été sollicités afin d'assurer la gestion du courrier tout en évitant les grands déplacements. Les différentes équipes se sont organisées à l'interne pour déterminer quel collaborateur se déplaçait et à quel moment.

Concernant la transmission par voie électronique, tous les documents sont scannés et transmis au maximum par e-mail ou à l'aide d'autres outils de gestion comme par exemple Dropfiles.



Les proches "vulnérables" sont-ils considérés ?



OA : L'Ordonnance 2 COVID-19 n'envisage pas spécifiquement le cas des proches des personnes vulnérables.



La prise de température pour chaque collaborateur à son arrivée à l'entreprise est-elle légale ?



OA : Comme indiqué, la question-clé est le respect du principe de proportionnalité. La prise de température est une mesure relativement "invasive" qui, à mon sens, ne peut pas être appliquée automatiquement dans toutes les entreprises.

De manière générale, les autorités suisses recommandent plutôt de collecter les informations par le biais d'un questionnaire.

Si l'entreprise décide de prendre la température de tous ses collaborateurs, par exemple en raison de la présence de personnes vulnérables au sein de l'entreprise (par exemple : employés / clients), l'entreprise devrait documenter par écrit pourquoi cette mesure est "nécessaire" et ne peut pas être remplacée par une mesure moins "invasive".



Combien d'employés peut-on accueillir dans un open space ?



OA : Le rapport explicatif de l'Ordonnance 2 COVID-19 mentionne qu'en cas de réunion sur le lieu de travail la valeur de référence est d'environ 4 m² par personne, ainsi 8 personnes au maximum devraient être présentes en même temps dans une pièce de 4 mètres sur 8 mètres. Nous partons du principe que les mêmes principes devraient s'appliquer aux *open spaces*, soit une distance de 2 mètres au minimum entre les collaborateurs et un nombre de personnes limité à une personne pour 4 m².

Cela étant, nous rappelons que le télétravail demeure recommandé.



Si un collaborateur, en cette période de Covid, utilise son PC et donc son électricité, son imprimante, ses cartouches d'encre, ses papiers, son téléphone, etc. Peut-il exiger une compensation financière ?



Question répondue en direct (voir replay pour plus de précisions)

OA : L'employeur doit mettre à disposition le matériel nécessaire au collaborateur et, si le travailleur fournit lui-même des instruments de travail, il est indemnisé convenablement (art. 327 CO). En outre, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail (art. 327a CO). Ainsi, si le télétravail engendre des frais pour l'employé, l'employeur doit lui rembourser ces frais. Toutefois, il faudrait, selon nous, démontrer que ce sont des frais supplémentaires. Un ordinateur personnel ou un abonnement déjà en possession du collaborateur pourront, à notre sens, difficilement faire l'objet d'un dédommagement.



Là où le masque chirurgical est obligatoire, la visière n'est pas une alternative.



Oui, mais il n'est pas toujours obligatoire...



Est-ce possible de faire un test PCR en privé pour les collaborateurs ? Quand et où ?



Question répondue en direct (voir replay pour plus de précisions).



Selon l'art.6 de la LTr, l'employeur est responsable de la santé des travailleurs. Nous parlons de solutions pour des risques physiques, mais qu'en est-il de solutions pour gérer les risques psychosociaux ?



Question répondue en direct (voir replay pour plus de précisions).

Parfois l'employeur sait qu'un employé ne va pas bien mais celui-ci ne va pas forcément le dire. Gagner la confiance des collaborateurs est un travail de longue haleine. Chez Loyco, on offre un climat de confiance. Si le collaborateur ne souhaite pas partager ses problématiques, on ne peut pas l'obliger.

Voici des exemples d'espaces virtuelles mis en place chez Loyco afin de garder contact. Lors d'anniversaire, une séance Zoom est organisée après le travail pour un apéro virtuel. La majorité des équipes organisent des cafés pendant lesquels ils parlent d'autre chose que du travail.

Il est nécessaire de passer du temps avec les personnes isolées qui vivent la situation plus difficilement. C'est aux personnes référentes de prendre contact avec les collaborateurs afin de connaître leur situation.



Le fait d'avoir une personne vulnérable dans son foyer permet-il à l'employé de bénéficier de mesures spécifiques (ex : pouvoir continuer à effectuer son télétravail plus longtemps que certains) ?



OA : L'Ordonnance 2 COVID-19 n'envisage pas spécifiquement le cas des proches de personnes vulnérables. Néanmoins, dans le contexte actuel où le maintien du télétravail reste recommandé, l'employeur devrait, selon nous, tenir compte, dans la mesure du possible, des situations spécifiques de ses collaborateurs (telles que cohabitation avec une personne vulnérable).

« Les réponses données lors du Webinaire sont de nature générale et ne constituent pas un conseil juridique. Les intervenants restent volontiers à votre disposition en cas de questions complémentaires. »