

Information aux membres

Autorisation globale pour la prolongation de la durée maximale de la semaine de travail

L'UPS, en collaboration avec notre partenaire social, l'association suisse du personnel de la boucherie aspb, a déposé, entre autres, une demande auprès du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO pour obtenir l'autorisation pour la prolongation de la durée maximale hebdomadaire de travail. Cette demande a été approuvée aujourd'hui.

L'UPS, en collaboration avec notre partenaire social aspb, a soumis au Secrétariat d'Etat (SECO), le jeudi saint, une demande de flexibilisation temporaire des exigences de la législation du travail. Le contexte de cette demande est que nos entreprises du secteur de l'économie carnée contribuent en manière importante à l'approvisionnement national par leurs performances dans cette situation exceptionnelle actuelle et, en raison de cette pertinence pour l'approvisionnement, sont partiellement confrontées à une charge de travail accrue qui ne peut être gérée qu'avec la possibilité d'augmenter le temps de travail hebdomadaire en fonction de la charge de travail réelle. Le SECO a maintenant reconnu cette situation et a délivré, dans le cadre de la législation existante, une autorisation globale pour l'extension de la durée maximale hebdomadaire de travail selon l'art. 9, al. 4 de la loi sur le travail (LTr) aux membres de l'Union Professionnelle Suisse de la Viande (UPS) qui sont impliqués dans la production et/ou la vente ; cette autorisation entre en vigueur aujourd'hui et dure jusqu'au 30 juin 2020. Cela signifie que pour les entreprises ayant une durée maximale de la semaine de travail de 45 heures conformément à l'art. 9, al. 1, lit. a, LTr (entreprises industrielles), une nouvelle durée maximale de la semaine de travail de **49 heures** et pour les entreprises ayant une durée maximale de la semaine de travail de 50 heures conformément à l'art. 9, al. 1, lit. b LTr (entreprises non-industrielles), une nouvelle durée maximale de la semaine de travail de **54 heures** s'applique temporairement. Pour pouvoir bénéficier de cette facilitation, les entreprises doivent informer obligatoirement leurs employés de l'autorisation globale ainsi que de la confirmation de l'importance pour l'approvisionnement de l'Office fédéral de l'approvisionnement économique du pays (OFAE) par voie d'affichage ou par tout autre moyen approprié (art. 47 LTr).

- Lien vers la licence globale du SECO :
https://www.metzgerei.ch/de-wAssets/docs/fr/actualites/2020-04-17_Coronavirus_Seco_Globalbewilligung_VerlaengerungWoehentlicheHoechststarbeitszeit_f.pdf
- Lien vers la confirmation de l'importance pour l'approvisionnement de l'OFAE :
https://www.metzgerei.ch/de-wAssets/docs/fr/actualites/2020-04-08_Coronavirus_SystemrelevanzFleischsektor_BestaetigungBWL_f.pdf

Précision de l'art. 10c de l'Ordonnance 2 COVID-19 concernant la protection des personnes vulnérables

Dans le cadre de l'assouplissement des mesures destinées à lutter contre le coronavirus, le Conseil fédéral a encore précisé hier la protection des personnes vulnérables.

Dans l'ordonnance de nécessité Ordonnance 2 COVID-19, le Conseil fédéral a précisé encore plus en détail la protection déjà prévue pour les personnes vulnérables. Le principe selon lequel les personnes vulnérables, tel que défini à l'art. 10b de l'Ordonnance 2 COVID-19, doivent travailler depuis leur domicile continue de s'appliquer, si nécessaire en leur attribuant, par dérogation au contrat de travail, des tâches de substitution équivalentes qui peuvent être effectuées depuis leur domicile pour la même rémunération. Ce n'est que dans un deuxième temps que ces personnes vulnérables peuvent être déployées sur place, si leur présence est indispensable en tout ou partie pour des raisons d'exploitation. Toutefois, l'employeur doit pouvoir veiller à ce que la place de travail soit aménagée de manière à exclure tout contact étroit avec d'autres personnes (local individuel ou zone clairement délimitée), en tenant compte de la distance

minimale de 2 mètres, et également, si le contact étroit ne peut être évité à tout moment, en mettant en œuvre des mesures de protection appropriées conformément au principe STOP (substitution, mesures techniques, mesures organisationnelles, équipement de protection individuelle). Si cette mise en œuvre n'est pas non plus possible, l'employeur attribuera à l'employé des tâches de travail de substitution équivalentes sur le site, en tenant compte des mêmes critères que ceux décrits ci-dessus. Cette mise en œuvre est effectuée après consultation préalable de l'employé, qui peut refuser d'effectuer ce travail si l'employeur n'est pas en mesure de satisfaire aux exigences susmentionnées ou si, malgré les mesures prises par l'employeur, l'employé estime que le risque d'infection par le coronavirus est trop élevé pour lui pour des raisons particulières. Ce n'est que si l'employé concerné ne peut finalement pas être employé que l'employeur le libère de ses tâches de travail en continuant à lui verser son salaire. Une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail peut être demandée pour lui si sa perte d'heures de travail ou la perte d'heures de travail de tous les employés vulnérables représente au moins 10 % de l'ensemble de l'entreprise ou du département concerné. L'employeur peut demander un certificat médical montrant pourquoi un employé appartient à un groupe vulnérable.

Décharge

Cette Information aux membres est donnée à des fins d'information exclusivement. L'Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV décline toute responsabilité qui pourrait résulter de l'application ou de l'omission d'intervenir en raison de la présente Information aux membres. Par ailleurs nous vous recommandons de vous informer sur les pages d'accueil des autorités vu que, en raison de la situation actuelle, des modifications sont toujours possibles :

17 avril 2020

Union Professionnelle Suisse de la Viande UPSV