



Quelles pistes pour remplacer les malades?

TRAVAIL La contagion d'Omicron fait craindre davantage d'absents dans les entreprises. Si certaines prennent des mesures, pour beaucoup, après deux ans de pandémie et d'organisation flexible, ce variant ne semble pas effrayer particulièrement

JULIE EIGENMANN

🐦 @JulieEigenmann

Le pic du variant Omicron pourrait survenir d'ici «une à trois semaines», selon les dires ce mardi de Tanja Stadler, présidente de la task force scientifique de la Confédération. De quoi craindre nombre de contaminations et par conséquent des absences importantes chez les employés. Le danger? Une surcharge de travail reportée sur l'équipe toujours en place... jusqu'à créer un cercle vicieux.

«Le risque est que la fatigue de ceux qui restent cause leur absence à eux aussi, note Véronique Kämpfen, directrice de la communication de la Fédération des entreprises romandes à Genève. Mais tout dépend bien sûr de la durée des congés, et la diminution de la durée des quarantaines aide à les limiter.»

Plus d'employés touchés, mais moins longtemps

Comment les entreprises se préparent-elles donc à ces absences? Contrairement au début de la crise, elles ne sont aujourd'hui plus prises de court. Un clair avantage. «Les collaborateurs ont tout le matériel nécessaire pour travailler à la mai-

«Alors que le mois de janvier est habituellement calme, nous avons trois fois le volume d'affaires habituel»

SIMON VOGEL, DIRECTEUR ROMAND DE COUPLE, SPÉCIALISTE SUISSE DU RECRUTEMENT TEMPORAIRE

son. Et ils ont l'habitude de cette situation particulière», constate Christèle Hiss Holliger, responsable des ressources humaines du groupe Pictet, qui compte 3000 collaborateurs en Suisse. Elle poursuit: «L'ampleur d'Omicron nous interpelle, nous comptons davantage de personnes touchées que pendant les autres vagues avec des symptômes grippeux qui les empêchent de travailler. Mais ils sont aussi plus légers, les collaborateurs ne sont généralement absents que deux-trois jours.»

Pictet ne prévoit donc pas de remplacements formels, réservés aux absences de longue durée. Si le travail d'un collaborateur n'est pas urgent, il est reporté de quelques jours, sinon il est absorbé par le reste de l'équipe. «Nous ne rencontrons pas de problème de continuité dans nos affaires», précise Christèle Hiss Holliger. En cette période de crise, l'entreprise a aussi créé un sondage axé sur le bien-être des employés.

Un sondage pour prendre le pouls des équipes, c'est aussi ce qu'a prévu Procter & Gamble, ainsi que des formations à la gestion du stress et à la résilience, entre autres programmes destinés aux collaborateurs. La multinationale américaine basée à Genève (plus de 1750 employés en Suisse) ne se montre pas très inquiète par ailleurs: «Nous n'avons pas eu d'augmentation importante du nombre d'absents pour des raisons de santé ces deux dernières années», rassure Dario Cristiano, directeur des ressources humaines du Geneva Business Center de P&G.

Mais en cas de problème, le rôle des cadres de proximité est essentiel, précise aussi Dario Cristiano:

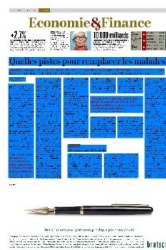
«Ce sont eux qui gèrent la charge de travail de leur équipe. Si des collaborateurs manquent, ils aident à organiser le quotidien de ceux qui restent, pour prioriser ce qui est important de ce qui peut être repoussé.»

Des temporaires et des retraités

D'autres sociétés, notamment dans le commerce de détail, la logistique ou encore la santé, font appel à des travailleurs temporaires pour soulager leurs équipes. Simon Vogel, directeur romand de Couple, spécialiste suisse du recrutement temporaire, peut en attester: «Alors que le mois de janvier est habituellement calme, nous avons trois fois le volume d'affaires habituel. Il y a beaucoup de demandes de dernière minute pour remédier aux absences liées aux malades, du covid et d'autre chose.»

La Poste fait partie de ceux qui ont des plans très précis. La preuve, elle prévoit plusieurs scénarios en cas de manque de personnel, même si la situation est stable aujourd'hui. Un de ces scénarios serait de faire revenir les collaborateurs temporaires de la période des Fêtes ou, pour des postes plus qualifiés, de faire appel à des collaborateurs retraités. «Il est de notre devoir d'envisager toutes les options», précise un porte-parole.

Dans les PME, les enjeux et les moyens sont différents. Julien Vogel est directeur général de Vogel Vins, actif dans le commerce du vin, basé dans le Lavaux. Sa société compte 12 collaborateurs. En décembre, il a lui-même été touché par Omicron, mais il était le seul de son équipe. «C'était beaucoup plus



léger que la première fois que j'ai contracté le coronavirus, j'ai pu continuer à travailler à distance, raconte-t-il. Et en tant que patron, même si je suis malade, je vais m'arranger pour maintenir au moins une activité minimale.»

L'entreprise ne prévoit pas de plan de secours particulier: «Nous sommes trop petits pour trouver une solution, rapporte Julien Vogel. Il est défini depuis longtemps qui remplace qui en cas d'absence dans l'équipe administrative, au risque que l'équipe fasse effectivement des heures supplémentaires, mais je n'ai pas le choix. Mais les vendeurs ne peuvent simplement pas être remplacés.»

En cas de scénario catastrophe, avec tous les collaborateurs malades ou presque, Julien Vogel ne voit pas d'autre

choix que de fermer quelques jours. Mais il n'y croit pas tellement: «Si tout va bien, nous ne serons pas tous malades en même temps. Avec mes collègues entrepreneurs, nous constatons plutôt que la situation n'est pas si dramatique. J'ai surtout peur de l'annulation de soirées dans la restauration qui impliquent pour nous une annulation de commandes.»

Un enjeu délicat

Anne Rubin, responsable du commerce de détail pour le syndicat Unia, constate aussi jusque-là des effets moins dévastateurs qu'attendu. «Le personnel de vente de la grande distribution signale des niveaux d'absence comparables à ceux d'un hiver normal avec la grippe et moins importants que pendant la première et la deuxième

vague», souligne-t-elle. L'impact reste plus fort sur de très petites structures, comme des boutiques ou des coiffeurs, où l'absence de quelques collaborateurs a pu impliquer de fermer quelques jours.

Des restaurants sont aussi concernés par ces fermetures temporaires faute de personnel, rapporte la Fédération des entreprises romandes à Genève.

Les absences demeurent quoi qu'il en soit toujours un enjeu délicat, rappelle Anne Rubin. «En temps normal, les coûts du personnel sont toujours calculés au plus près. Quand il y a plus d'absents, la pression se reporte donc sur les équipes présentes, ce qui a pour conséquences une augmentation du stress et des heures supplémentaires.» ■

«L'impact reste plus fort sur de très petites structures, où l'absence de quelques collaborateurs a pu impliquer de fermer quelques jours»

ANNE RUBIN, RESPONSABLE DU COMMERCE DE DÉTAIL POUR UNIA

TÉLÉTRAVAIL

Absences: que dit le droit?

Quelles règles pour les employés en télétravail qui ne peuvent pas travailler, parce que malade du coronavirus? «Ce sont les mêmes que hors télétravail, répond Jean-Philippe Dunand, avocat et professeur de droit du travail à l'Université de Neuchâtel. L'obligation de diligence et de fidélité du travailleur implique que le collaborateur annonce immédiatement sa maladie et qu'il produise un certificat médical attestant de son incapacité de travail dans un délai raisonnable, usuellement dès le troisième jour d'absence.»

C'est donc le médecin qui définit si la personne peut travailler ou non. «Un test PCR positif indique qu'une personne doit s'isoler mais pas qu'elle est forcément en incapacité de travail, si elle a peu ou pas de symptômes, précise l'avocat. Mais pouvoir exercer à la maison ne signifie pas non plus que l'on doit travailler même malade!» Et si la personne, parce que tenue à l'isolement, ne peut pas se rendre chez le médecin? «On pourrait admettre un délai plus important pour produire le certificat, voire envisager, à titre exceptionnel, une consultation médicale à distance.» ■ J. E.