

## Coronavirus COVID-19 – Foire aux questions\_18.03.2020

### **Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail**

Si une entreprise locataire de services introduit une réduction de l'horaire de travail en raison de pertes d'emploi causées par le coronavirus: qui a droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail?

Les bailleurs de services peuvent exiger une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour leur personnel interne (par exemple, les conseillers en personnel, le personnel administratif).

En outre, les employés au bénéfice d'un contrat de travail de durée déterminée n'ont pas droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Ils n'y ont droit que si leur contrat peut être résilié.

Les actionnaires, les personnes ayant un intérêt financier dans l'entreprise ou les membres d'un organe suprême de décision de l'entreprise qui déterminent ou influencent de manière significative les décisions de l'employeur n'ont pas droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail: en règle générale, les directeurs, les membres du conseil d'administration d'une SA (art. 716 ss CO) et les sociétaires d'une Sàrl (art. 804 ss. CO), ont par la loi des pouvoirs de décision importants.

Le bailleurs de services a-t-il droit à une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour ses employés temporaires?

Pas actuellement. Ni le bailleurs de services, ni l'entreprise location de services ne peuvent prétendre à une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour ces employés. Le Conseil fédéral a toutefois chargé le SECO d'examiner d'ici au 20 mars 2020 si le droit à une telle indemnité doit être étendu au personnel temporaire et au personnel engagé de durée déterminée. Mais une telle extension nécessite une modification (urgente) de la loi.

Comment est réglementée la procédure de préavis pour une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail?

Le Conseil fédéral a décidé de réduire le délai d'attente pour l'introduction de la réduction de l'horaire de travail de 3 jours en principe à 1 jour par période comptable (c'est-à-dire à partir du 2<sup>e</sup> jour, l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail prend effet), moyennant application d'un délai de préavis de 3 jours.

La demande doit être enregistrée auprès de l'office cantonal compétent (Service de l'économie et de l'emploi, caisse d'assurance chômage). Vous trouverez l'office compétent ici : <https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/institutionen-mediennet/links.html>

A quelles conditions un bailleur de services peut-il demander une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail?

- Perte d'heures de travail par suite du bouclage des villes (mesure officielle)  
ou
- Baisse inévitable de la demande par crainte de la contamination (raisons économiques)
  
- Les rapports de travail ne sont pas résiliés
- La perte de travail sera probablement temporaire et on peut s'attendre à ce que les emplois pourront être maintenus par l'introduction de la réduction de l'horaire de travail
- Les heures de travail sont enregistrées et peuvent être vérifiées: veuillez enregistrer les heures travaillées par votre personnel interne afin que toute perte d'heures de travail puisse être prouvée.
- La perte de travail représente au moins 10% des heures de travail

La référence générale au coronavirus n'est pas suffisante pour justifier un droit à une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Il faut plutôt démontrer de manière crédible pourquoi la perte de travail prévue dans l'entreprise est imputable à l'apparition du coronavirus. Parmi les moyens de preuve possibles, on peut citer par exemple la résiliation de nombreux contrats de location dans un court laps de temps et depuis le début de la crise, ou la baisse excessive des commandes par rapport à l'année précédente.

Où puis-je trouver le formulaire par rapport à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et comment puis-je le remplir?

*Vous pouvez utiliser le formulaire **Préavis de réduction de l'horaire de travail**.*

*Il suffit de répondre juste aux questions suivantes:*

- 9a) *Domaine d'activité de votre entreprise («location de services»)*
- 10b) *Chiffre d'affaires mensuel/montant total des honoraires pour les 2 dernières années. Veuillez contacter le comptable de Realisator SA responsable pour votre entreprise. Attention: ne s'applique qu'aux entreprises dont la comptabilité est prise en charge par Realisator SA.*
- 11a) *Justification du chômage partiel (lien entre la perte d'heures de travail dans votre entreprise et l'apparition du coronavirus) (par exemple «résiliation massive des contrats de location (environ xy%) par l'entreprise location de services suite à des mesures imposées par le Conseil fédéral ou une baisse de la demande liée à des craintes pour l'existence et de contamination»)*
- 11c) *Les dates de commande ont-elles été reportées, et si oui, pourquoi? Type et portée des ordres reportés*

*Pour la demande préalable, il n'est pas nécessaire de présenter le formulaire «Acceptation de réduction de l'horaire de travail», ni une copie de l'extrait actuel du registre du commerce.*

## **Régime spécial de cautionnement**

Qu'est-ce que le régime spécial de cautionnement?

Le 13 mars 2020, le Conseil fédéral a adopté le régime spécial de cautionnement pour soutenir les PME en cas de problèmes de liquidités dus au coronavirus. Dorénavant, les PME en difficulté financière disposeront de prêts bancaires garantis à hauteur de 580 millions de francs. Un montant supplémentaire de 10 millions est destiné à garantir les organisations de cautionnement pour les frais administratifs extraordinaires. Les prêts bancaires d'un montant maximal de 1 million de francs par entreprise, quelle que soit sa taille, obtenus par le biais de cautionnement, devront être remboursés. Le Conseil fédéral simplifie également les conditions des garanties.

Si vous faites la requête d'un crédit-relais à votre banque, vous pouvez demander aux coopératives de cautionnement des garanties appropriées. Vous en saurez plus à ce sujet à l'adresse suivante: [https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Standortfoerderung/KMU-Politik/Buergschaften\\_fuer\\_KMU.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Standortfoerderung/KMU-Politik/Buergschaften_fuer_KMU.html)

## **Sélection de questions spéciales**

### Le licenciement en raison de la crise du corona est-il légal?

Le droit du travail normal du Code des obligations reste applicable: une résiliation ordinaire des rapports de travail dans le délai de résiliation prévu par le contrat est valable. Les délais d'attentes pendant lesquelles un licenciement est nul doivent être respectés (par exemple, en cas de maladie due au coronavirus).

### Un employé particulièrement exposé au risque de contamination ne peut pas travailler à domicile. Le bailleur de services est-il obligé de continuer à payer le salaire?

Les employeurs sont tenus de laisser les collaborateurs particulièrement sujets au risque s'acquitter de leurs obligations contractuelles depuis leur domicile (home office). Si cela n'est pas possible, les employés doivent bénéficier d'un congé avec maintien du paiement du salaire. L'employeur peut exiger un certificat médical. (Art. 10c de l'Ordonnance 2 COVID-19).

### Une entreprise location de services cesse une partie ou la totalité de ses activités en raison de la crise du coronavirus. Que faut-il recommander à cette entreprise?

- Dans des situations non urgentes et lorsque le maintien de l'emploi semble possible dans un avenir proche (parce que l'entreprise location de services ferme temporairement en raison d'un cas de coronavirus): attendez la décision du Conseil fédéral pour savoir si les employés temporaires bénéficieront également de l'indemnité de chômage partiel. Si c'est le cas, annoncer la demande de chômage partiel pour employés temporaires.
- Dans des situations qui ne peuvent être reportées: résiliation immédiate des contrats de travail concernés, moyennant respect des délais de résiliation contractuels.
- Supprimer les heures supplémentaires et le travail supplémentaire pendant le délai de résiliation. Toutefois, l'employé ne peut pas être obligé de prendre des vacances.
- S'assurer que l'entreprise location de services respecte les délais de résiliation du contrat de location et qu'elle remplit ses obligations pour cette période.

### Le bailleur de services a-t-il une obligation générale de payer les salaires si l'entreprise location de services renvoie le travailleur temporaire chez lui en raison d'une suspicion d'infection (coronavirus)?

S'il s'avère que le collaborateur n'est pas infecté mais qu'il aurait pu travailler et qu'il a proposé son travail, le bailleur de services est tenue de continuer à verser le salaire en raison du domicile de l'employeur (art. 324 CO). S'il s'avère que le travailleur temporaire est contaminé, il sera considéré comme incapable de travailler sans qu'il y ait faute de sa part. Il y a alors une obligation de continuer à verser le salaire ou les indemnités journalières de perte de gain maladie (art. 324a CO). Dans ce cas, il y a lieu d'en aviser immédiatement l'assurance d'indemnités journalières maladie.

Le bailleur de services peut-il recourir contre l'entreprise location de services si celle-ci renvoie un temporaire en bonne santé chez lui en raison d'une suspicion de contamination?

S'il s'avère que le travailleur temporaire n'est pas infecté mais aurait été apte au travail, le bailleur de services peut s'en tenir au contrat de location. Autrement dit, le bailleur de services devrait payer pour le temps de travail perdu. Pour des raisons de fidélisation de la clientèle, il peut également être conseillé de s'entendre avec la locataire de services pour une participation.

Les employés internes et les travailleurs temporaires ont-ils droit à des congés payés pour la garde d'enfants en raison de la fermeture des écoles (comme pour la garde d'enfants en cas de maladie)?

Il y a alors une incapacité de travail sans faute de leur part (voir l'obligation légale d'entretien en vertu de l'art. 276 CO) impliquant une obligation à verser le salaire pendant une période limitée selon art. 324a CO. Cependant, les parents doivent faire tout leur possible pour éviter de nouvelles absences grâce à une organisation appropriée - par exemple, en se relayant dans la garde des enfants. Selon la conférence de presse du Conseil fédéral du 16 mars 2020, les cantons doivent veiller à ce qu'une garde d'enfants externe reste disponible, par exemple par le biais de crèches ou de solutions de remplacement.

Realisator AG / eCare AG  
Dietikon/Cham, 18 mars 2020