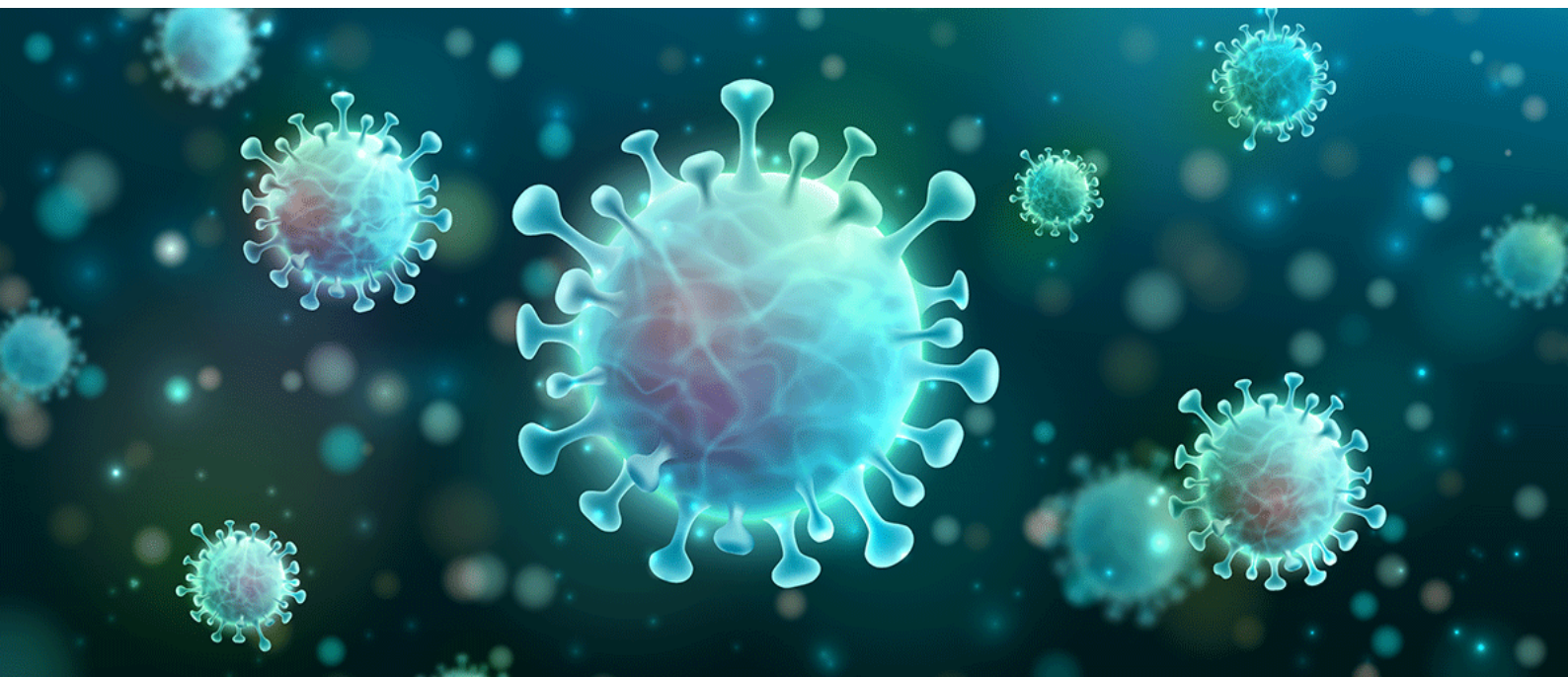


Coronavirus – informations pour entrepreneurs/employeurs



En raison de la propagation progressive du coronavirus, toutes les écoles sont désormais fermées dans toute la Suisse. En date du 16 mars 2020 le Conseil fédéral a pris de nouvelles mesures drastiques telles que la fermeture de tous les restaurants, bars, magasins et installations de loisirs (centres de fitness, piscines, etc.). A titre de soutien, la Confédération met jusqu'à CHF 10 milliards à disposition de l'économie. Ce montant inclue également des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail. Notre aperçu résume les principales questions autour des mesures officielles et des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail.

1. Est-ce que l'employeur doit continuer de payer le salaire à son employé, si ce dernier doit rester à domicile pour s'occuper des enfants suite à la fermeture des écoles ?

La réponse à cette question dépendra du fait si l'enfant du collaborateur concerné est malade ou non:

a) En de maladie de l'enfant
Selon la doctrine et la pratique, la prise en charge de proches malades, telle que la prise en charge de l'enfant malade par les parents, est un cas d'ap-

plication de l'art. 324a al. 1 CO. Cela signifie que si l'enfant d'un employé est malade et que ce dernier doit rester à la maison, le salaire reste dû pour une période de temps limitée. Pour les employés soumis au droit du travail (LTr), l'article 36 para. 3 LTr stipule que l'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner congé aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours. Le travailleur peut faire valoir un droit plus long dans des cas plus graves et si les soins

de l'enfant malade ne peuvent être délégués.

b) Sans maladie de l'enfant
En pratique, le cas d'un employé, qui doit s'occuper de ses enfants sains suite à la fermeture des écoles, jardins d'enfants et autres structures d'accueil est contesté. Il convient de savoir si ce cas doit être traité sous l'optique de l'art 324a CO ou comme un empêchement de travail sans faute de l'employé. Certaines institutions, telles que le Secrétariat d'État à l'économie (SECO), sont d'avis que

dans un tel cas le salaire reste dû au moins pour une période limitée. Les parents sont toutefois tenus de réduire au minimum les absences en s'organisant de manière appropriée, par exemple en se relayant pour la garde des enfants.

En revanche, le tribunal de travail de Zürich a statué dans un cas qui concernait la fermeture d'une crèche suite à la grippe porcine de 2010, que l'absence de la mère qui doit s'occuper de l'enfant sain, relevait plutôt d'une situation de type épidémique et donc pas d'un cas d'empêchement de travail imputable à la mère. Pour cette raison, le tribunal de travail de Zurich a rejeté l'obligation de versement de salaire.

2. Est-ce que les travailleurs ont droit au versement de leur salaire en cas de fermeture d'entreprise suite à des mesures prises par les autorités?

L'employeur supporte essentiellement le risque opérationnel et économique. Les employés ont droit au versement de leur salaire même en cas de fermeture d'entreprise suite à des mesures prises par les autorités. Toutefois, en raison de leur devoir de fidélité, les salariés peuvent être obligés exceptionnellement de rattraper les heures de travail perdues sans compensation supplémentaire. Si les circonstances le permettent et que cela semble raisonnable, l'employeur peut ordonner le télétravail à ses employés. L'employeur peut également déposer une demande d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail dans la mesure où les conditions y relatives sont remplies.

3. Est-ce que toutes les entreprises peuvent prétendre aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail en se référant au Covid-19?

Une référence générale au coronavirus n'est pas suffisante afin de justifier une demande d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail. Un employeur doit expliquer de manière crédible dans quelle mesure la perte de travail ou de revenus est liée à l'apparition du coronavirus. La perte de travail doit donc avoir un lien de causalité avec l'apparition du virus. Ceci est par exemple le cas en cas de fermeture de l'entreprise suite à des mesures prises par les autorités.

4. Quelles sont les conditions d'obtention d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail?

Les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail compensent les pertes de travail consécutives à des mesures prises par les autorités, ou qui sont dues à d'autres motifs indépendants de la volonté de l'employeur. Les fermetures d'entreprises suite à des mesures prises par les autorités ou la perte de travail ou de revenus due au coronavirus sont en principe prises en

considération. En outre, il est supposé que l'employeur ne puisse pas éviter les pertes par des mesures appropriées et économiquement supportables ou faire répondre un tiers du dommage.

5. Quelles sont les simplifications décidées par le Conseil Fédéral pour l'obtention d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail?

Le délai d'attente pour le chômage partiel a été réduit de trois à un jour jusqu'au 30 septembre 2020. Les entreprises supportent ainsi qu'un jour de perte de travail avant un paiement éventuel d'indemnités.

6. Après de quelle autorité les entreprises doivent-elle déposer les demandes pour l'obtention d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail?

Un préavis de réduction de l'horaire de travail doit être déposé auprès de l'office cantonal de l'emploi (OCE) compétent au lieu où se trouve l'entreprise ou le secteur d'exploitation concerné.

Nous sommes volontiers à votre disposition pour vous assister dans la préparation de votre demande et pour toutes autres questions relatives à la crise du coronavirus.

Contacts



Olivier F. Künzler
Partner - Head of Legal Services
Grant Thornton AG
T +41 43 960 71 71
E olivier.kuenzler@ch.gt.com

Grant Thornton AG
Claridenstrasse 35
P.O. Box
CH-8027 Zurich



©2020 Grant Thornton Suisse/Liechtenstein – Tous droits réservés. « Grant Thornton » fait référence à la marque sous laquelle les sociétés membres de Grant Thornton fournissent à leurs clients des prestations d'assurance, d'assistance, de conseil fiscal et/ou à l'une ou plus de ces sociétés, selon le contexte. Grant Thornton Suisse/Liechtenstein appartient à Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL et ses membres ne constituent pas un partenariat international, chaque entité est une société juridiquement indépendante. Les services professionnels sont délivrés par les sociétés membres, GTIL ne fournit pas de prestations aux clients. GTIL et ses entités membres ne sont pas des agents, aucune société indépendante n'est responsable des services ou activités offerts par les autres sociétés membres.