



Fribourg, le 16 mars 2020

Attention : certaines des informations ci-dessous sont susceptibles d'évoluer. Il est rappelé que seul l'examen d'un dossier complet, peut permettre de renseigner de manière précise. Le SPE ne saurait donc être tenu pour responsable des renseignements donnés.

Version du 16 mars 2020

Coronavirus

Informations à l'adresse des entreprises et des employés

1. Mesures à prendre par l'employeur

- > L'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures pour protéger la santé de ses employés.
- > Pour le moment, l'OFSP ne préconise aucune mesure particulière pour les lieux de travail et les entreprises. Ce sont les règles d'hygiène et de conduite générale qui prévalent et les employés sont tenus de les appliquer.
- > L'OFSP recommande toutefois aux entreprises d'établir un plan de pandémie pour limiter la propagation au sein de l'entreprise et maintenir son activité.
- > Les entreprises privées peuvent proposer des mesures supplémentaires pour leurs collaborateurs : encourager le télétravail, réduire les réunions à un minimum, remplacer les voyages par des téléconférences, interdire les poignées de mains, etc.
- > Les entreprises comptant plus ou moins de 1000 collaborateurs ne sont pas concernées par l'interdiction visant les manifestations.

2. Voyages à l'étranger

2.1. Un employeur peut-il interdire à ses employés de voyager à l'étranger ?

Non. Un employeur n'a pas le droit d'interférer sur les déplacements de ses employés pendant leur temps libre. Mais si les travailleurs sont bloqués par une quarantaine sur place, l'employeur ne sera pas tenu de leur verser leur salaire pendant leur absence.

2.2. Un employeur peut-il obliger ses employés à voyager dans une région ou un pays à risque pour des raisons professionnelles ?

Aussi longtemps que le DFAE n'émet pas de restriction et que les voyages d'affaires sont prévus dans son contrat, les travailleurs doivent se conformer aux obligations reçues par l'employeur. Si les employés refusent cela peut être considéré comme un abandon injustifié de leur emploi. L'employeur serait en droit de retenir une indemnité forfaitaire correspondant au quart de leur salaire brut et la réparation du dommage supplémentaire.

2.3. Un employeur peut-il renvoyer ses employés à la maison parce qu'il considère qu'ils ont séjourné dans un lieu à risque?

L'employeur peut effectivement renvoyer un ou plusieurs employés à la maison. Cependant, comme il s'agit d'une décision prise par le supérieur lui-même, les travailleurs ont le droit pendant ce temps au versement de leur salaire.

3. Quarantaine

3.1. Qui décide de la quarantaine à appliquer pour un ou plusieurs employés d'une entreprise?

C'est le Service du médecin cantonal qui est responsable de déterminer quelles sont les personnes qui doivent être mises en quarantaine, selon des critères bien définis. Les personnes seront mises en quarantaine à domicile. Une surveillance régulière (1x/jour) sera organisée afin de vérifier l'état de santé de ces personnes.

3.2. Une entreprise peut-elle imposer une quarantaine forcée à ses employés

Cf réponse à la question 2.3

3.3. L'employeur doit-il payer son employé mis en quarantaine ?

Plusieurs cas sont envisageables :

- > Si l'employé se porte bien et qu'il peut effectuer du télétravail, son salaire sera de toute façon payé par son employeur.
- > Si l'employé se porte bien, mais ne peut faire de télétravail (par exemple dans le cas d'un chauffeur de bus), son salaire sera versé par son employeur.
- > Si l'employé est infecté par le coronavirus donc malade, son salaire est versé par l'employeur.
- > Si l'employé s'est rendu de son propre chef dans une zone à risque et qu'il est mis en quarantaine à son retour, l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire. (cf. question 2.1).
- > Si l'employé s'est rendu dans une zone qui est devenu à risque au moment où il y séjournait et qu'il est mis en quarantaine à son retour, l'employeur est tenu de verser le salaire.

3.4. L'entreprise est fermée à cause du virus

Si l'entreprise ferme, l'employeur est tenu de continuer à verser le salaire. Les travailleurs ne devront pas rattraper les heures de travail perdues.

4. Salaire

Le salaire **est dû** dans les cas suivants :

- > L'employé s'occupe à domicile d'un enfant atteint de coronavirus jusqu'à concurrence de trois jours. Suivant les circonstances, un employé peut également être libéré de l'obligation de travailler pendant une période plus longue si des raisons médicales le justifient (art. 324a CO).
- > L'employeur renvoie l'employé chez lui ou ferme l'entreprise par mesure de précaution.

- > L'employé rentre chez lui car l'employeur refuse de prendre des mesures de protection et d'appliquer les règles d'hygiène.
- > Les écoles et les jardins d'enfants sont fermés par décision des autorités. L'employé doit s'occuper de ses enfants (art. 276 CC). Le salaire doit être versé pour un temps limité en vertu de l'art. 324a CO. Les parents sont tenus d'éviter des absences prolongées en s'organisant différemment.
- > L'entreprise est fermée par décision des autorités.

Le salaire **n'est pas dû** dans les cas suivants :

- > L'employé ne peut pas rentrer de vacances parce que l'autorité responsable du lieu de vacances n'autorise pas le départ ou ferme la frontière (force majeure).
- > L'employé est une personne anxieuse et refuse de travailler par précaution, car il pourrait être infecté (refus de travailler).
- > L'employé ne peut pas se rendre au travail parce que les transports publics sont réduits ou interrompus (recours possible à d'autres moyens de transport). Toutefois, si le travail peut être effectué à domicile (télétravail), le salaire est dû.
- > L'employé n'envoie pas son enfant à la crèche par crainte, mais le garde à la maison et doit donc s'abstenir de travailler.

5. RHT

Le SECO a chargé les cantons d'examiner les demandes de réduction de l'horaire de travail en rapport avec le coronavirus. Pour que la demande soit acceptée, il doit exister un lien de causalité adéquat entre la perte de travail et le virus. La RHT peut être accordée dans les cas suivants (sous réserve que les conditions habituelles des RHT sont également remplies) :

- > fermeture de l'établissement et interdiction d'accès à certains bâtiments suite à des mesures ordonnées par les autorités
- > les employés ne peuvent pas respecter leurs horaires de travail, car les restrictions de transport compliquent l'accès à leur lieu de travail.
- > les matières premières/carburants nécessaires manquent en raison de difficultés de livraison ou d'interdictions d'importation/exportation.

La réduction de l'horaire de travail doit être réservée en priorité aux entreprises qui, en raison de la nature de leurs activités, ne sont pas en mesure d'organiser du télétravail.

6. Simplification pour les préavis RHT en lien avec le coronavirus

Le SECO a pris des mesures pour faciliter les démarches administratives pour l'octroi de RHT en lien avec le COVID-19.

- > Cette simplification concerne notamment les questions auxquelles il faut répondre dans le formulaire « [Préavis de réduction de l'horaire de travail](#) ». Si l'employeur peut expliquer de façon crédible en répondant aux questions 9a (champ d'activité de l'entreprise), 10b (chiffre d'affaires mensuel des deux dernières années), 11a (motifs) et 11c (commandes retardées) que les pertes de

travail auxquelles il s'attend dans son entreprise sont dues à l'apparition du coronavirus, il n'a pas besoin de répondre aux autres questions des chiffres 9 à 12. En revanche, les indications demandées aux chiffres 1 à 8 doivent être données comme d'habitude.

> Les documents suivants **ne** doivent **pas** être envoyés avec les préavis de RHT :

1. Formulaire « Approbation de la réduction de l'horaire de travail », n° 716.315.
2. Copie de l'extrait actuel du registre du commerce.

7. Le délai de préavis a-t-il été réduit ?

Le délai de préavis en cas de réduction de l'horaire de travail est exceptionnellement de trois jours (au lieu de 10) lorsque l'employeur prouve que la réduction de l'horaire de travail doit être instaurée en raison de circonstances subites et imprévisibles.

8. Le délai d'attente a-t-il été réduit ?

Le Conseil fédéral fixe lui-même la durée du délai d'attente, qui est de trois jours par mois au maximum. Du 13 mars 2020 au 30 septembre 2020, les employeurs doivent prendre en charge un jour de perte de travail pour chaque période de décompte. Un raccourcissement supplémentaire du délai d'attente suppose une adaptation de l'OACI.

9. La situation actuelle en lien avec le coronavirus justifie-t-elle une prolongation de la durée maximale de l'indemnisation de douze à dix-huit mois, de sorte que les entreprises puissent bénéficier de la RHT plus longtemps ?

En l'espace de deux ans, la RHT est versée au maximum pendant douze mois. Le Conseil fédéral peut prolonger la durée maximale de l'indemnisation à dix-huit mois en cas de chômage prononcé. Vu le taux de chômage actuellement bas (2019 : 2,3 %), les conditions pour une prolongation ne sont toutefois pas remplies. De plus, les entreprises affichant une perte de travail de plus de 85 % peuvent percevoir la RHT pendant seulement quatre mois au maximum. Aussi, une prolongation de la durée maximale de l'indemnisation serait sans effets.

10. RHT – Questions fréquentes

10.1. Ne sachant pas que je pouvais recourir à la RHT, j'ai résilié le contrat de plusieurs de mes collaborateurs. J'aimerais revenir en arrière, c'est à dire les réengager et faire une demande RHT. Comment procéder ?

En droit privé, la déclaration de résiliation est irrévocable, sauf accord contraire des parties. De ce fait, nous conseillons à l'employeur de réengager les collaborateurs aux mêmes conditions par la signature d'un nouveau contrat de travail (reprise des éléments de l'ancien contrat de travail) qui débiterait le lendemain de la fin des rapports de travail.

10.2. Puis-je demander la RHT pour les travailleurs temporaires que j'emploie ? Et qu'en est-il pour les apprentis ? Et les travailleurs ayant un contrat de durée déterminée ?

Non, les travailleurs ayant un contrat de durée déterminée, les titulaires d'un contrat d'apprentissage et les travailleurs temporaires n'ont pas droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.

Cependant, le Conseil fédéral demande au SECO d'évaluer, d'ici au 20 mars, l'opportunité d'étendre le droit au chômage partiel aux employés en contrat de travail à durée déterminée (non résiliable) et aux travailleurs temporaires.