



Fribourg, le 9 avril 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 9 avril 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. Il doit se conformer [aux règles d'hygiène et de sécurité édictées par l'OFSP](#) pendant toute la période de crise COVID-19.
- > 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.

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 ?

Le Conseil fédéral conseille de s'abstenir jusqu'à nouvel ordre de tout voyage non urgent à l'étranger. L'employeur doit s'abstenir d'envoyer ses employés à l'étranger si cela n'est pas absolument nécessaire.

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. Réduction de l'horaire de travail

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.

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

Le Conseil fédéral a pris des mesures pour faciliter les démarches administratives pour l'octroi de RHT en lien avec le COVID-19. Un [formulaire simplifié](#) a été créé.

1. Compléter les 8 questions obligatoires.
2. Inscrire une caisse de chômage à la question 7 : Caisse publique de chômage, Syna, Syndicom ou Unia.
3. Joindre l'**organigramme** de l'entreprise avec l'**effectif des unités**.
4. Envoyer votre demande RHT par **courrier postal** (1 exemplaire) :
Service public de l'emploi
Section Juridique
Bd de Pérolles 25
1701 Fribourg

5.2. Suppression du délai de préavis et du délai d'attente

Le délai de préavis prévu pour requérir l'indemnité en cas de RHT a été supprimé par le Conseil fédéral le 25 mars. Le délai d'attente a également été supprimé le 20 mars.

Cela signifie que l'entreprise peut appliquer la RHT :

- > dès l'envoi de sa demande par la poste (date du sceau postal) ou
- > dès réception de la demande par l'Autorité cantonale, soit par un dépôt de la demande dans la boîte aux lettres de SPE ou par téléphone (dans ce dernier cas, il doit bel et bien s'agir d'une demande et non d'une prise de renseignements et l'employeur doit confirmer immédiatement par écrit la communication téléphonique).

Cette décision s'applique **avec effet rétroactif** à toutes les demandes déposées avant le 26 mars. La rétroactivité est appliquée automatiquement. L'entreprise n'a pas besoin de déposer une nouvelle demande ou faire une opposition.

5.3. Préavis communiqué par téléphone

Le préavis de RHT peut être communiqué par téléphone à l'Autorité cantonale (SPE). L'employeur doit toutefois confirmer immédiatement par écrit la communication téléphonique.

5.4. Qui a le droit et n'a pas le droit à l'indemnité RHT ?

Ont droit à la RHT :

- > les travailleurs qui cotisent pour l'assurance-chômage,
- > les travailleurs en contrat de durée déterminée,
- > les travailleurs temporaires,
- > les apprentis,
- > les employés assimilés à l'employeur,
- > le conjoint ou le partenaire enregistré de l'employeur occupé dans l'entreprise de celui-ci,
- > certains travailleurs sur appel (cf. point 6.10)

N'ont pas le droit : les « purs » indépendants.

5.5. Durée de la RHT : de 3 à 6 mois

La durée durant laquelle la RHT peut être autorisée (qui est habituellement de 3 mois) est portée à 6 mois. Ceci permettra de réduire le nombre de demandes de prolongation et d'accélérer la procédure d'autorisation. Cette décision s'applique avec effet rétroactif aux demandes déposées précédemment.

5.6. Suppression de la durée maximale de la RHT en cas de perte de travail de 85%

Le Conseil fédéral a décidé la suppression de la durée maximale de la RHT pour les entreprises qui affichent une perte de travail de 85% ou plus. Dans le contexte actuel, la limitation habituelle de 4 mois constitue pour elles une menace financière.

Cela signifie qu'elles peuvent désormais bénéficier de la RHT comme les autres entreprises en RHT, soit pour une période de 6 mois (renouvelable une fois pour une durée maximale de 12 mois).

5.7. Avance RHT

Si votre entreprise est à court de liquidités, vous pouvez demander une avance RHT. Pour plus d'informations, veuillez-vous adresser à votre caisse de chômage.

6. RHT – Questions fréquentes

6.1. 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.

6.2. Mes collaborateurs recevront une indemnité RHT correspondant à 80% de leur salaire. Puis-je néanmoins continuer à les payer à 100% ?

Oui. Votre entreprise reçoit une indemnité qui correspond à 80% des salaires des collaborateurs concernés par la RHT. Libre à l'employeur de compléter l'indemnité RHT de 20% pour atteindre une couverture complète du salaire ».

6.3. Comment l'indemnité en cas de RHT est-elle versée ?

L'indemnité couvre 80% de la perte de gain à prendre en considération. L'employeur doit l'avancer à ses collaborateurs au moment habituel du versement du salaire. La caisse de chômage qu'il aura choisie lui rembourse ensuite les indemnités sur la base d'un décompte effectué après chaque mois civil.

6.4. Collaborateurs en RHT : ont-ils le droit de travailler « ailleurs » ?

Un collaborateur qui est en RHT au sein de son entreprise, à temps partiel ou à temps plein, peut travailler chez un autre employeur, bénévolement ou contre rémunération. Le collaborateur doit annoncer cette activité à son employeur et obtenir son consentement pour cette occupation provisoire.

Les revenus issus d'une occupation provisoire ne seront plus pris en considération dans le calcul du décompte des heures chômées. Cette mesure veut créer une incitation financière pour occuper les postes vacants dans les branches en manque de main d'œuvre (agriculture, logistique). Un collaborateur au chômage partiel au sein de son entreprise peut ainsi aller travailler chez un tiers et le revenu réalisé lui revient.

En raison du coronavirus, l'Union suisse des paysans a lancé agrix.ch une bourse d'emplois dans l'agriculture. De nombreux travailleurs étrangers ne peuvent plus ou ne veulent pas venir en Suisse, une pénurie de personnel se fait sentir dans l'agriculture. Les personnes en RHT ou sans emploi peuvent aussi s'inscrire pour prêter main forte dans des exploitations près de chez elles.

La page d'accueil de la plateforme comprend aussi toutes les informations importantes sur les contrats de travail, les salaires et l'embauche de personnel.

6.5. Est-ce qu'un travailleur peut prendre des vacances durant la période de RHT ?

Oui. Un travailleur peut prendre des vacances durant la période de RHT mais il devra en faire la demande au préalable auprès de son employeur et obtenir son accord sur la date des vacances (balance entre les intérêts du travailleur et les besoins de l'entreprise). Le paiement des jours de vacances doit se faire conformément au contrat de travail (salaire à l'heure ou salaire mensuel).

6.6. Pourquoi la décision est partiellement admise ?

La décision est partiellement admise car la demande n'a pas pu être acceptée dans son ensemble. En général, il s'agit uniquement d'une différence entre la date de début de la durée prévisible inscrite sur le formulaire « préavis de réduction de l'horaire de travail » et la date d'octroi des indemnités RHT mentionnée sur la décision du Service public de l'emploi.

6.7. Un employé a-t-il droit à l'indemnité en cas de RHT s'il est mis en quarantaine suite au coronavirus et que, par conséquent, il se trouve dans l'impossibilité de se rendre au travail ?

Dans ce cas, la perte de travail est due à une mesure ordonnée par les autorités. L'employé a droit à l'indemnité en cas de RHT, si toutes les autres conditions sont remplies et qu'aucune autre assurance sociale (p. ex. l'assurance-maladie) ne lui verse des prestations.

Les employés qui suspendent leur activité professionnelle pour des motifs personnels tels que la maladie, la peur de contracter le virus ou des obligations familiales (p. ex. s'occuper d'un membre de la famille malade, ou des enfants suite à la fermeture des écoles et des crèches) n'ont pas droit à l'indemnité en cas de RHT.

6.8. Les personnes considérées comme vulnérables ont-elles droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ?

Oui. Le droit à l'indemnité en cas de RHT est étendu aux personnes considérées comme vulnérables, qui souffrent en particulier des maladies suivantes: hypertension artérielle, diabète, maladies cardio-vasculaires, maladies chroniques des voies respiratoires, cancer, faiblesse immunitaire due à une maladie. Ces personnes doivent prouver leur vulnérabilité avec un certificat médical.

6.9. Avant la pandémie, j'employais des travailleurs sur appel. Ont-ils droit à l'indemnité RHT ou au chômage ?

Le Conseil fédéral a élargi le cercle des bénéficiaires. Désormais, les employés sur appel dont le taux d'emploi varie de plus de 20% y ont droit s'ils ont travaillé au moins 6 mois dans l'entreprise.

Cela signifie que tous les travailleurs sur appel peuvent prétendre à la RHT, sauf si :

- 1) leur contrat de travail a duré moins de 6 mois, **n'a pas été résilié** et l'employeur n'a plus du tout fait appel à eux en raison de la pandémie (le temps de travail fourni sur appel présentait des fluctuations mensuelles qui dépassent les 20%).
- 2) leur contrat de travail a été résilié.

Dans ces cas, les travailleurs sur appel peuvent bénéficier de l'assurance-chômage (pour autant qu'ils remplissent toutes les conditions de l'art. 8 LACI, notamment avoir cotisé 12 mois durant les 2 ans avant l'inscription). Ils doivent pour cela s'inscrire auprès de l'ORP de leur district de domicile.