

## Questions liées aux conséquences des décisions du Conseil fédéral relatives au COVID-19

### Droit des contrats

#### **Que faire pour les contrats dont l'exécution est désormais impossible du fait d'une décision politique relative au COVID-19?**

En principe, il convient tout d'abord de vérifier si les contrats contiennent une clause relative aux événements imprévisibles, extraordinaires, d'origine externe (force majeure) rendant objectivement impossible la prestation contractuelle (par ex. possibilité de résiliation anticipée et/ou extraordinaire, règle relative aux obligations de prestation et/ou d'indemnisation, etc.).

En l'absence de règle contractuelle pour le traitement d'un tel événement, les parties doivent trouver une solution individuelle. En principe, les obligations de prestation des deux parties sont caduques et chaque partie supporte son propre préjudice (cf. également art. 119 CO). C'est-à-dire que les paiements anticipés (par ex. acomptes ou avances) doivent être remboursés. Dans la mesure où aucune des parties n'est objectivement responsable de l'impossibilité d'honorer le contrat, il est recommandé de négocier une règle de conciliation avec le cocontractant (sauf stipulation contraire du contrat).

Selon la situation, des dispositions contractuelles spécifiques doivent être respectées. Si aucune règle de conciliation ne peut être trouvée avec le cocontractant, il est recommandé de faire appel à l'assistance juridique.

Si des espaces commerciaux en location ne peuvent plus être utilisés dans leur but premier du fait de la décision politique, vous trouverez ici des informations utiles (disponibles en allemand ou anglais) pour exiger une réduction temporaire du loyer: <http://www.geschaeftsmieter.org/newsletter.html>

### Droit du travail

Les questions suivantes ont été soulevées lors du sondage:

#### **Existe-t-il une protection contre la résiliation pendant une pandémie? Des délais de résiliation particuliers s'appliquent-ils?**

Non. Dans la situation actuelle, les dispositions du droit du travail en matière de résiliation et de protection contre la résiliation sont les mêmes que dans une situation normale.

De manière générale, on peut dire que le droit du travail (à quelques exceptions près) s'applique sans changement.

Les exceptions concernent l'obligation de continuer à verser le salaire: d'une part, l'art. 10c, al. 1, de l'Ordonnance 2 COVID-19 prévoit que les employés vulnérables doivent s'acquitter de leurs obligations professionnelles contractuelles à domicile. Si cela n'est pas possible, l'employeur leur accorde un congé en continuant à leur verser leur salaire. D'autre part, il existe, selon le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) une obligation de continuer à verser le salaire dans les cas de quarantaine

imposée (sans maladie) et en cas de fermetures imposées de l'entreprise. Cet avis du SECO est toutefois encore sujet à controverse parmi les juristes.

### **Le collaborateur peut-il être tenu de prendre des vacances ou des congés forcés dans le cadre de la réduction de l'horaire de travail?**

L'employeur détermine la date des vacances et, dans ce contexte, tient compte des souhaits du salarié dans la mesure où cela est compatible avec les intérêts de l'entreprise (art. 329, al. 2, CO). Le fait d'imposer des vacances à court terme (sans délai minimum d'un mois) est irrecevable sans le consentement du salarié.

Egalement très utile dans ce contexte: la FAQ «Pandémie et entreprises» du SECO (consultable ici:

<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html>

et «COVID-19: quelles conséquences économiques pour les salariés et les employeurs?» de BDO Suisse:

<https://www.bdo.ch/fr-ch/publications/articles/nl/coronavirus-quelles-consequences-economiques-pour-les-salaries-et-les-employeurs>.

Pour toutes questions spécifiques au droit du travail, il est recommandé de faire appel à l'assistance juridique.

## **Réduction de l'horaire de travail**

La réduction de l'horaire de travail est régie à l'art. 31 ss LACI (Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité; Loi sur l'assurance-chômage; LACI; RS 837.0). Le délai d'attente pour la réduction de l'horaire de travail (délai à la charge de l'entreprise) a été réduit à un jour jusqu'au 30 septembre 2020. Ainsi, les entreprises ne doivent prendre à leur charge que le premier jour de l'interruption de travail avant de pouvoir bénéficier de l'aide de l'assurance-chômage.

Le Conseil fédéral a chargé le SECO d'étudier, d'ici au 20 mars 2020, un élargissement du droit à l'indemnité aux salariés titulaires de contrats de travail (non résiliés) à durée déterminée et aux travailleurs temporaires. Un tel élargissement présuppose cependant une modification législative.

### **Important: la réduction de l'horaire de travail ne peut pas être déclarée rétroactivement. Une entreprise concernée doit donc agir rapidement.**

Chaque entreprise qui souhaite introduire la réduction de l'horaire de travail doit se faire connaître auprès de l'office cantonal compétent et déposer une demande motivée, avec pièces justificatives (dans le canton de Zurich, par ex., auprès de l'Amt für Wirtschaft und Arbeit:

<https://awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/arbeitslosenversicherung/kurzarbeit/KurzarbeitCoronavirus.html>).

Tous les autres offices cantonaux du travail sont répertoriés ici:

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/institutionen-medien/adressen---kontakte.html>

Dans la justification, il convient de ne pas se contenter de renvoyer au COVID-19 de manière générale. **Au contraire, il s'agit d'expliquer de manière plausible en quoi les arrêts de travail que l'entreprise va devoir subir sont imputables à l'apparition du COVID-19.**

Des informations utiles et des instructions pour remplir les formulaires figurent dans la brochure du SECO:

<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/leistungen/kurzarbeitsentschaedigung.html>.

Les travailleurs indépendants et les entreprises sans salariés ne peuvent pas bénéficier de la réduction de l'horaire de travail. Le Conseil fédéral étudie actuellement une solution de compensation pour les entreprises particulièrement touchées et qui ne peuvent pas bénéficier de la réduction de l'horaire de travail.

### Atténuation des conséquences financières pour les entreprises

Il convient en principe de souligner qu'une entreprise ne dispose pas de droit légal d'indemnisation vis-à-vis de l'Etat au titre de préjudices ou de pertes dus à une pandémie ou à des décisions politiques associées. Chaque entreprise assume en principe elle-même le risque entrepreneurial.

Le Conseil fédéral a toutefois laissé entrevoir la volonté de soutenir l'économie rapidement et sans tracasseries administratives.

Cela se fera grâce à l'**indemnité pour la réduction de l'horaire de travail** susmentionnée, à la résolution des problèmes de liquidités ou aux aides financières pour les **entreprises particulièrement touchées** (ce qui ne concernera guère les membres LSA pour l'instant), ainsi qu'aux crédits bancaires garantis **aux PME en difficulté financière**. Certains cantons ont préparé leurs propres plans de sauvetage. A cet égard, il convient de préciser que les processus qui permettront aux entreprises de recevoir ces fonds ne sont pas encore réglés clairement à l'heure actuelle. En cas de besoin financier urgent, il est donc déconseillé de s'adresser à la Confédération ou aux cantons.

Pour le moment, il est recommandé de se tourner vers sa banque habituelle. De nombreuses banques proposent d'ores et déjà une aide simple et rapide.

Au cours des prochains jours, le SECO fournira également des réponses concrètes (cf. aussi

[https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/neues\\_coronavirus.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/neues_coronavirus.html)). Aujourd'hui, jeudi 19.03.2020, le SECO a ouvert une hotline pour les entreprises touchées. Une équipe spéciale a également été constituée pour répondre aux questions écrites des entreprises. Demain, vendredi 20.03.2020, le Conseil fédéral discutera probablement de mesures concrètes et/ou supplémentaires.

### Remarques finales

Les explications ci-dessus ont été compilées au mieux des connaissances disponibles le **jeudi 19 mars 2020, dans la matinée**. La situation, y compris juridique, peut évoluer d'heure en heure.

L'Ordonnance 2 COVID-19 actuellement en vigueur, dans la version du 17 mars 2020, est une décision d'urgence et a été prise dans le cadre du droit d'urgence. Il est extrêmement rare que le Conseil fédéral prenne une décision d'urgence. La situation actuelle en Suisse est sans précédent, y compris du point de vue juridique. De nombreuses questions détaillées sont absolument inédites, ouvertes et devront être clarifiées dans les jours, les semaines et les mois à venir. Il est donc indispensable de suivre attentivement les futures évolutions et de prendre contact avec les autorités compétentes et des juristes en cas d'incertitudes.