

Webinaire du 27 mars 2020 sur les aspects contractuels et le droit du travail en lien avec la crise du coronavirus

Questions complémentaires et réponses

QUESTION 1 : Les employé-e-s dont le contrat de travail a été résilié reçoivent l'entier de leur salaire. Si tel est le cas, l'employeur a-t-il le droit de demander un travail à plein temps ?

REPONSE : Oui, ces employé-e-s reçoivent un salaire complet et doivent logiquement travailler à 100%. C'est le contrat de travail qui fait foi : si l'on convient d'un travail à 100 %, cela signifie un travail à 100 % - même pendant la période de préavis.

QUESTION 2 : Si les employé-e-s refusent de consentir au chômage partiel, est-ce un motif de licenciement sans préavis ?

REPONSE : Non, une résiliation sans préavis du contrat de travail serait injustifiée. Mais on peut alors procéder à un licenciement selon le délai de préavis contractuel. Un tel licenciement peut être justifié par des raisons économiques liées à la crise du coronavirus. Toutefois, il n'est pas encore clair si une telle démarche pourrait être interprétée comme un licenciement abusif au sens de l'article 336 du Code des obligations suisse, car il s'agirait d'une réaction au refus de l'employé-e d'accepter de réduire son temps de travail en raison du chômage partiel. À mon avis, un tel cas ne constituerait plutôt pas un licenciement abusif.

QUESTION 3 : Au sujet de la réduction du temps de travail en raison de la garde d'enfants : nous avons un certain nombre d'employé-e-s qui, de fait, ne peuvent travailler qu'à mi-temps parce que leur partenaire travaille aussi et qu'ils partagent la garde. Est-il possible pour un employeur de demander une compensation quelconque pour la part de salaire correspondant à cette perte d'heures de travail ?

RÉPONSE : Vous pouvez demander la compensation de la perte de ces heures de travail sur <http://www.ahv-iv.ch/p/6.03.f>

L'employeur doit faire la demande ([demande d'indemnisation Corona](#)). Exemple : la mère/le père a besoin de 40 % de son temps de travail pour s'occuper d'enfants de moins de 12 ans.

L'employeur peut annoncer ces 40 % à titre de compensation pour perte de gains. Les 80% de ce montant seront versés.

QUESTION 4 : Si nous avons déjà annoncé le chômage partiel avant la procédure simplifiée et que nous attendons toujours l'approbation, devrions-nous maintenant l'annoncer également en utilisant la procédure simplifiée ?

REPONSE : Oui.

QUESTION 5 : Le minimum de 10 % d'heures de travail perdues s'applique-t-il à l'ensemble de l'agence ?

REPONSE : Oui. Il faudra indiquer dans le [Formulaire «Demande et décompte d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail»](#) (Excel) la somme des heures de travail théoriques de tous les salarié-e-s ayant droit et la somme des heures perdues pour des raisons économiques de tous les salariés concernés par le chômage partiel.

QUESTION 6 : Au lieu de demander le chômage partiel, peut-on changer de contrat de travail et passer d'un modèle d'heures hebdomadaires à un temps de travail annualisé ?

REPONSE : Non, le contrat de travail s'applique. Les modifications du modèle requièrent l'accord des deux parties au contrat de travail.

QUESTION 7 : Nous pouvons continuer de payer les salaires à 100% même lorsque nous sommes au chômage partiel ? On peut payer 80% ou plus, c'est correct ?

REPONSE : Oui, c'est correct.

QUESTION 8 : Que puis-je faire lorsqu'un collaborateur veut attendre que la crise soit terminée pour prendre ses vacances ? Cette crise peut durer encore des mois, et nous aurons alors un énorme crédit de vacances envers les employé-e-s.

REPONSE : L'employeur détermine le moment des vacances, mais il doit tenir compte des souhaits de l'employé-e. Le salarié n'est pas obligé de prendre ses vacances, ou une partie de celles-ci, lorsqu'il est moins occupé pendant la crise du coronavirus. Recommandation : chercher le dialogue et trouver une solution acceptable pour tous.