

26 février 2020/update 17 mars 2020/23 mars 2020/26 mars 2020

## FICHE TECHNIQUE

# CORONAVIRUS - LES AFFAIRES COURANTES EN CAS D'ÉPIDÉMIE OU DE PANDÉMIE

*Le nouveau coronavirus se répand rapidement dans le monde entier. Quels sont les aspects les plus importants à prendre en compte dans les affaires quotidiennes en cas d'épidémie ou de pandémie ?*

### INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LA SANTÉ

Dans son "Plan de lutte contre la pandémie - Manuel de préparation du lieu de travail", l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) a défini des principes pour minimiser le risque d'infection sur le lieu de travail et pour maintenir l'infrastructure du lieu de travail. Il s'agit entre autres de préparer un catalogue de mesures en cas de pandémie (définition des fonctions clés, hiérarchisation des processus, identification du personnel exposé, etc.) ou les mesures hygiéniques et non médicamenteuses les plus importantes.

Le plan de lutte contre la pandémie est disponible sur le site de l'OFSP et doit être pris en compte par chaque entreprise en temps utile et mis en œuvre si nécessaire.

Lien OFSP: <https://bit.ly/2vnQb8J>

Pour plus d'informations : [www.pandemia.ch](http://www.pandemia.ch)

### DISPOSITIONS DANS L'ENTREPRISE

Des problèmes peuvent survenir pour une entreprise si les opérations ne peuvent être maintenues en raison de l'absence d'un grand nombre d'employés pour cause de maladie. Un scénario similaire est envisageable si une grande partie de la main-d'œuvre ne peut se présenter au travail en raison de mesures de quarantaine. La conséquence peut être, par exemple, qu'un bureau d'ingénierie, où la moitié du personnel est soudainement absente, prend du retard dans la livraison des plans contractuels. Cela peut entraîner des

retards sur le chantier, qui peuvent à leur tour causer des dommages financiers au client, aux entreprises concernées ou à d'autres planificateurs. En raison des retards du bureau d'ingénierie, affecté par les absences pour cause de maladie, ce dernier peut faire face à des demandes de dommages et intérêts pour rupture de contrat (livraison tardive des plans). On peut concevoir une multitude d'autres exemples. Il en va de même quand l'entreprise n'est plus en mesure de fournir des services contractuellement garantis dans les délais (ou dans la qualité requise) en raison d'un niveau soudain et élevé d'absences des employés.

Afin de minimiser les risques à cet égard, les **recommandations** suivantes doivent être observées :

1. L'entreprise doit prendre dès le début toutes les mesures raisonnablement possibles pour minimiser les conséquences d'une vague de maladie pandémique au sein de son personnel. Outre les mesures sanitaires générales, il convient de prendre en considération les éléments suivants
  - Développement d'accords de substitution (supplémentaires) ;
  - Établissement des priorités des travaux ;
  - Renonciation aux réunions, aux manifestations internes du bureau (par exemple, les formations continues), aux manifestations destinées aux clients, etc. ; le cas échéant, remplacement par des conférences téléphoniques ou autres
  - Restriction ou contrôle des activités de voyage des employés.

2. Si des difficultés surviennent pour respecter les délais convenus, le client ou le partenaire contractuel concerné doit être contacté immédiatement afin de trouver une solution alternative appropriée pour toutes les parties concernées. Si une telle solution est trouvée, il faut s'assurer, aux fins de la traçabilité ultérieure, qu'une confirmation écrite ou une consignation écrite des mesures prises sont effectuées.
3. En cas de retard dans la fourniture des services contractuellement dus sans qu'une solution de remplacement ait été trouvée avec le partenaire contractuel, ce dernier doit en être informé immédiatement (de préférence dans le délai convenu pour l'exécution du contrat). Il convient de mentionner ici (i) le retard, (ii) les raisons de ce retard (taux élevé de maladies/d'absences dans l'équipe en question) et (iii) les mesures défensives prises, bien qu'infructueuses (solution de remplacement prévue, qui a également échoué pour cause de maladies/d'absences, etc.). En parallèle, le partenaire contractuel doit être assuré que le contrat sera exécuté dans les plus brefs délais. Une reconnaissance (préventive et dans la plupart des cas inutile) des conséquences possibles d'une demeure est à éviter.

## ASPECTS DE DROIT DES CONTRATS

### a) Demeure du planificateur (p.ex. retard dans la livraison des plans)

L'inexécution du contrat en temps voulu entraîne la *demeure de la* partie tenue de l'exécuter (art. 102 du Code des obligations/CO). Le débiteur est automatiquement mis en demeure lorsqu'une date d'expiration a été convenue (date d'exécution clairement définie), ou sur la base d'un rappel de l'autre partie contractante. La demeure se produit indépendamment de toute faute de la partie au contrat qui n'exécute pas dans les délais.

Si une partie au contrat est en demeure, elle doit à l'autre partie des *dommages-intérêts pour cause d'exécution tardive* (art. 103 al. 1 CO). La partie au contrat devant les dommages-intérêts peut s'exonérer de sa responsabilité si elle peut prouver que le retard s'est produit *sans faute de sa part* (art. 103 al. 2 CO).

Les planificateurs qui ne sont pas en mesure de fournir leurs services à temps en raison de la pandémie ou des mesures officielles correspondantes doivent donc documenter les circonstances qui ont conduit au retard d'une manière qui

puisse servir de preuve de l'absence de faute en cas de litige éventuel. Cela implique d'insister sur la forme écrite en ce qui concerne les instructions des autorités (par exemple, si tous les employés d'une entreprise sont envoyés en quarantaine) ou au moins de les confirmer par écrit aux autorités. Et, bien entendu, les mesures internes visant à réduire le risque d'infection doivent être documentées.

Même si le retard n'est pas imputable à l'entreprise, des mesures doivent être prises pour en minimiser les effets. Il s'agit notamment d'informer le client en conséquence et de lui proposer des solutions (par exemple, également l'externalisation vers d'autres bureaux d'ingénierie). Le fait qu'un bureau de planification ne soit pas responsable du retard n'exclut pas la possibilité qu'il doive être responsable des conséquences de ce retard.

Si l'exécution du contrat est devenue inacceptable pour le planificateur (ou le client) en raison de mesures officielles, il y aura dans la plupart des cas également de "justes motifs" permettant de résilier le contrat de planification sans obligation de payer des dommages et intérêts (art. 404 CO). Les risques juridiques d'une telle résiliation doivent être examinés au préalable au cas par cas.

### b) Force majeure

Les contrats (par exemple, les contrats d'achat, de fourniture et d'entreprise) contiennent souvent des clauses spéciales telles que la "*Force majeure*", "*hardship*" ou autres, selon lesquelles certains événements conduisent à une exclusion de responsabilité ou à un droit de résiliation extraordinaire. Ces clauses sont admissibles et valables en vertu du droit suisse et de la jurisprudence fédérale, la force majeure étant généralement qualifiée d'événement imprévisible, inévitable et insurmontable. À notre avis, l'épidémie de coronavirus peut être qualifiée de cas de force majeure. Il est donc conseillé de vérifier si vos contrats contiennent une clause explicite ou implicite de force majeure et s'il est judicieux de l'invoquer.

### c) Adaptation du contrat (de planification) suite à un "changement de circonstances"

En droit des contrats prévaut une règle d'or selon laquelle les obligations découlant de contrats valables doivent être remplies comme cela a été convenu ("*pacta sunt servanda*").

Toutefois, ce principe ne s'applique pas sans exception : une adaptation par le juge contre la volonté d'une partie est également possible en cas de changement important et imprévisible des circonstances après la conclusion du contrat, affectant gravement l'équilibre du contrat. Dans le jargon juridique, ce principe est appelé la "*clausula rebus sic stantibus*" ou théorie de l'imprévision.

Pour les contrats à durée indéterminée, la jurisprudence retient régulièrement un droit de résiliation pour justes motifs.

La condition préalable à une adaptation du contrat par le juge est que le changement des circonstances n'était ni prévisible ni évitable au moment de la conclusion du contrat.

La jurisprudence relative à l'adaptation des contrats par le juge aux nouvelles circonstances montre la tendance à n'autoriser de telles adaptations que dans des conditions très restrictives. Cependant, la jurisprudence en matière de droit privé d'après-guerre n'a jamais été confrontée à des mesures officielles du type de celles qui existent aujourd'hui.

Il est prévisible que la possibilité pour le tribunal d'adapter les contrats aux nouvelles circonstances sera désormais de plus en plus utilisée.

#### **d) Prudence avec les contrats (de planification) qui viennent d'être conclus !**

Il n'y a jusqu'alors jamais eu de mesures officielles d'une telle envergure de celles qui ont figuré aujourd'hui. L'on peut donc argumenter qu'il s'agit d'un événement imprévisible. Toutefois, nous savons aujourd'hui que ces mesures sont en place, qu'elles resteront en vigueur pendant un certain temps et qu'il pourrait y avoir d'autres mesures plus drastiques.

Toute personne qui conclut aujourd'hui un nouveau contrat dans lequel elle promet des prestations ou se laisse promettre des prestations ne peut évidemment pas prétendre plus tard qu'aucun empêchement n'était à prévoir du fait de la pandémie respectivement des mesures officielles.

Il est donc conseillé de s'entendre explicitement sur de telles réserves - dans une "clause corona" pour ainsi dire (par exemple "Le calendrier convenu est basé sur l'hypothèse qu'à partir du XX.XX.2020, il n'y aura plus d'obstacles considérables causés par la pandémie du coronavirus empêchant l'exécution des prestations. Si cette

hypothèse n'est pas correcte, les parties ajusteront le calendrier par consentement mutuel").

#### **e) Demeure d'accepter du maître d'ouvrage**

Dans certains cas, en raison de mesures prises sur la base de la loi sur les épidémies, les clients n'ont plus aucune utilité pour les services commandés (par exemple pour la construction d'un stand lors d'une foire annulée).

Dans ce cas, l'art. 378 al. 1 CO s'applique : "Si l'exécution de l'ouvrage devient impossible par suite d'un cas fortuit survenu chez le maître, l'entrepreneur a droit au prix du travail fait et au remboursement des dépenses non comprises dans ce prix".

#### **f) Demeure de l'entrepreneur dans les contrats d'entreprise**

Ce qui a été détaillé pour la demeure du planificateur vaut également pour l'entrepreneur, toutes choses étant égales par ailleurs : ce dernier est également libre de prouver qu'il a été en défaut sans faute de sa part (art. 103 al. 2 CO). Il ne répond donc pas des dommages causés par le retard.

En outre, l'art. 373 al. 2 CO ouvre la possibilité d'invoquer "des circonstances extraordinaires, impossibles à prévoir". Si ces circonstances empêchent l'achèvement ou le rendent excessivement difficile, le juge peut, en vertu de son pouvoir d'appréciation, accorder une augmentation du prix ou la résiliation du contrat.

Des règles spéciales sont applicables lorsque les *normes SIA 118 (Conditions générales pour les travaux de construction)* s'appliquent à une relation contractuelle : Selon l'article 95 des normes SIA, l'entrepreneur a l'obligation de prendre "toutes les mesures nécessaires pour respecter les délais contractuels". Le contractant est tenu de prendre "toutes les précautions supplémentaires qui sont raisonnables" en temps utile et avec notification au client afin de pouvoir respecter le délai.

Contrairement à la réglementation légale sur la demeure de l'art. 102 CO, l'art. 96 des normes SIA prévoit également qu'il n'y a pas de demeure (et donc qu'aucune responsabilité pour les dommages causés par le retard n'est possible) si le retard n'est pas imputable à l'entrepreneur. Dans ce cas, le délai est prolongé "de manière appropriée". Les mesures d'accélération ne doivent être prises que si le client les ordonne et paie les frais supplémentaires correspondants (art. 95 al. 2 normes SIA 118).

Une éventuelle peine conventionnelle n'est pas due si le contractant a droit à une prolongation du délai (art. 98 normes SIA 118).

## ASPECTS DE DROIT DU TRAVAIL

Des questions de droit du travail se poseront également, en particulier celle de l'**obligation** de l'employeur de **continuer à verser le salaire** aux employés qui sont empêchés d'effectuer leur travail. On peut ici distinguer trois cas :

1. Le travail ne peut être effectué par la *faute de l'employeur* ou en raison d'une circonstance qui relève de la *sphère de risque de l'employeur*. C'est le cas, par exemple, si l'employé offre ses prestations de travail correctement, mais que l'employeur ne peut l'employer faute de commandes à cause du coronavirus. Dans ce cas, l'employeur reste tenu de payer le salaire sans que l'employé ne soit obligé d'effectuer des versements ultérieurs (art. 324 al. 1 CO). L'employé doit cependant compenser ce qu'il a économisé grâce à l'empêchement ou acquis par un autre travail (art. 324 al. 2 CO).

Dans ce cas, il convient toutefois de vérifier si l'employé peut bénéficier de congés "prescrits". Si les vacances de l'employé pour l'année en cours n'ont pas encore été fermement définies, l'employeur peut fixer le moment des vacances (au moins partiellement) à ce moment-là (art. 329c CO) ; tout en gardant à l'esprit que les congés ne peuvent pas être ordonnés avec un délai trop court. Il est probablement possible d'ordonner des vacances pendant les prochaines vacances de printemps et pendant la période de Pâques. Un autre instrument est le chômage partiel, voir ci-dessous.

2. L'employé ne peut pas exercer ses fonctions professionnelles pour *des raisons qui lui sont imputables, telles que la maladie*, un accident, l'accomplissement d'obligations légales ou l'exercice d'une fonction publique, et ce sans qu'il n'y ait faute de sa part. Cela peut être par exemple le cas si l'employé est tombé malade à cause du coronavirus. Ici aussi, l'employeur est tenu de verser à l'employé le salaire dû pour une durée limitée (cf. art. 324a CO).
3. L'employé ne peut pas exercer ses fonctions professionnelles pour *des raisons indépendantes de sa volonté* et sans qu'il y ait faute de la part de l'employeur ou de l'employé. C'est le cas, par exemple, si un frontalier italien ne peut pas travailler en Suisse parce

que la frontière entre la Suisse et l'Italie est fermée. Dans ce cas, l'employeur n'est pas obligé de continuer à payer le salaire. L'art. 324a CO exige, pour le maintien du salaire en cas d'empêchement à l'exécution du travail, que les raisons de l'empêchement résident dans la personne du travailleur (telles que maladie, accident, etc.). Toutefois, cette condition préalable n'est pas remplie dans le présent exemple. La raison de l'empêchement d'effectuer un travail ne réside pas dans la personne de l'employé.

En principe, ce point couvre également les cas où l'employé (en bonne santé) ne peut pas se présenter au travail en raison d'une ordonnance gouvernementale de grande envergure (interdiction de voyager, quarantaine, confinement, etc.). C'est là que le principe "pas de travail, pas de salaire" entre en jeu. Toutefois, il convient de noter que le SECO adopte un point de vue différent : "L'entreprise assumant les risques inhérents à l'exploitation et à l'économie, l'employé a le droit de recevoir son salaire même si cela représente une lourde charge pour l'employeur. En raison de l'obligation de fidélité, l'employé peut cependant, suivant les circonstances, être tenu de rattraper les heures de travail 'manquées'" (<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html>).

Toutefois, nous sommes d'avis, comme une grande partie de la doctrine, que cette question ne relève pas de l'article 324a CO et que, par conséquent, l'employeur n'est pas tenu de continuer à verser le salaire. Les politiciens/-ennes demandent actuellement au Conseil fédéral de réglementer ce point et de veiller à ce que les employés continuent à recevoir leur salaire. Le Conseil fédéral a déjà réagi à ce sujet en ce qui concerne les personnes particulièrement à risque. Dans l'Ordonnance 2 COVID-19, art. 10c al. 1, il a indiqué que les employés particulièrement à risque accomplissent leurs tâches contractuelles depuis leur domicile. Si le travail à domicile n'est pas possible pour un employé particulièrement à risque, l'employeur doit lui accorder un congé avec maintien du salaire. En outre, le Conseil fédéral a modifié l'ordonnance COVID-19 sur la perte de gain en prévoyant maintenant que les employés ont droit à une indemnisation sous forme de 10 indemnités journalières au maximum en cas de perte de gain due à une quarantaine ordonnée par un médecin.

4. L'employé ne peut pas exercer ses fonctions professionnelles pour des raisons indépendantes de sa volonté et sans qu'il y ait faute de la part de l'employeur ou de l'employé en raison de ses *obligations de prise en charge*. Comme toutes les écoles sont désormais fermées, les enfants doivent rester à la maison et être pris en charge en conséquence. Les parents sont désormais confrontés à un devoir de prise en charge de leurs enfants ainsi qu'à leur devoir de travail envers leur employeur. Les dispositions suivantes prévalent dans ce cas : Si les employés ne peuvent pas effectuer leur travail en raison de leurs obligations de prise en charge, ils ont droit au maintien du paiement de leur salaire pendant 3 jours au maximum. Pendant ces trois jours, ils devraient pouvoir organiser la garde de leurs enfants et reprendre ensuite leur travail. Si la prise en charge dure plus de 4 jours, l'employeur n'est plus tenu de continuer à verser le salaire après le 4<sup>ème</sup> jour. Toutefois, en raison de l'Ordonnance COVID-19 sur la perte de revenus, les parents ont désormais droit à une compensation sous forme d'indemnités journalières à partir du 4<sup>ème</sup> jour s'ils doivent interrompre leur travail en raison de la fermeture des écoles pour s'occuper de leurs enfants.

En outre, des questions se posent à propos des **voyages à l'étranger** (par exemple en Asie). Il est important de distinguer ici si le voyage à l'étranger est privé ou professionnel :

1. *Voyage d'affaires à l'étranger* : Dans le cadre de son droit de donner des instructions, l'employeur peut interdire à l'employé d'effectuer un voyage d'affaires prévu à l'étranger.
2. *Voyage privé à l'étranger* : Les recommandations du DFAE doivent être respectées. Si, contrairement à ces *recommandations*, un employé part en voyage à l'étranger dans une zone sensible, l'employeur peut lui interdire de reprendre le travail dans l'entreprise après son retour et lui ordonner, par exemple, de travailler à domicile (quarantaine). En effet, l'employeur doit ici remplir son devoir de protection de la santé de ses autres employés. Si aucun télétravail n'est possible, les dispositions suivantes s'appliquent : Étant donné que l'employé a pénétré sciemment dans une zone à risque et doit donc s'attendre à être mis en quarantaine après son retour, il s'agit d'un cas d'empêchement du travail causé par l'employé lui-même. L'employeur n'est donc pas tenu de continuer à verser le salaire (voir l'art. 324a CO).

Enfin, la question se pose de savoir ce qui s'applique si l'employé veut **s'absenter** du travail par crainte d'être infecté. Une distinction doit également être faite ici :

1. Le refus de travailler est *justifié* : Un refus de travailler motivé existe lorsque l'employeur ou les autorités ordonnent à un employé de s'absenter du travail. Des raisons objectives, telles que l'absence de mesures de protection prises par l'employeur ou le manque d'hygiène sur le lieu de travail, peuvent également justifier le refus de travailler. Dans ce cas, l'employeur est obligé de continuer à payer le salaire.
2. Le refus de travailler n'est *pas fondé* : En l'absence d'ordre de l'employeur ou des autorités et en l'absence d'autres raisons objectives pour refuser de travailler (la crainte d'une infection sur le chemin du travail ou au travail ne suffit pas), le refus de travailler est sans fondement et l'employé n'a pas droit au maintien du paiement du salaire. L'employeur peut également faire valoir ses droits en cas de refus injustifié de travailler (art. 337d CO).

## CHÔMAGE PARTIEL

Le chômage partiel désigne la réduction temporaire partielle ou complète du temps de travail contractuel, ordonnée par l'employeur en accord avec les travailleurs concernés. Le contrat de travail est maintenu et les travailleurs perçoivent une indemnité, versée par l'assurance-chômage, pour la perte de travail. L'objectif du chômage partiel est de prévenir les licenciements inévitables en raison de circonstances ayant un impact négatif et se situant en dehors de la sphère d'influence de l'employeur. À cette fin, la caisse d'assurance chômage verse (à certaines conditions) à l'employeur une indemnité de chômage partiel s'élevant à **80 % du manque à gagner imputable aux heures de travail perdues. Il n'y a plus de période de carence (d'attente) pour l'indemnisation du chômage partiel.** Cela signifie que les employeurs ne doivent plus contribuer à la perte d'heures de travail.

À notre avis, les circonstances (constellations) suivantes sont principalement concevables :

1. les entreprises sont fermées sur ordre des autorités ;

2. la production s'effondre parce que les composants provenant de pays/régions ou de secteurs touchés par le coronavirus ne sont plus disponibles (importation) ;
  3. la production s'effondre parce que les produits ne peuvent plus être fournis aux pays/régions touchés par le coronavirus (exportation) ;
  4. le transport de marchandises s'effondre ;
  5. les clients se tiennent à l'écart par crainte d'être infectés (concerne principalement les restaurants, les installations de loisirs et de divertissement, les agences de voyage, les sociétés de transport de passagers, les détaillants, etc.).
3. **Rapport de travail non résilié ;**
  4. **Horaire de travail contrôlable ;**
  5. **Réduction du temps de travail d'au moins 10 % ;**
  6. **Délai de préavis de trois jours au moins avant le début de la réduction de l'horaire de travail :** le Conseil fédéral a ramené ce délai de dix jours à trois jours en raison de la situation liée au Coronavirus.
- Avec les nouvelles ordonnances prévues du Conseil fédéral du 20 mars 2020, les **nouveaux allègements suivants** pour le chômage partiel **s'appliquent** :

**Le chômage partiel doit être instauré par l'employeur.** L'employeur doit adresser un préavis de réduction de l'horaire de travail à l'office cantonal de l'emploi compétent du lieu où l'entreprise ou la partie d'entreprise concernée est située (au moins 3 jours civils avant le début prévu de la demande d'indemnisation). Pour qu'une indemnisation du chômage partiel puisse être demandée et acceptée, les **conditions** suivantes doivent en principe être remplies :

1. **Diminution de travail a priori temporaire, en raison de circonstances qui ne relèvent pas du risque normal de l'exploitation, avec maintien ultérieur de l'emploi dans des conditions normales :** Selon le Secrétariat d'État à l'économie (SECO), l'apparition inattendue du nouveau type de coronavirus et ses conséquences négatives ne font pas partie du risque normal d'exploitation. Toutefois, la référence au nouveau coronavirus ne suffit pas à justifier une demande d'indemnisation du chômage partiel. Les employeurs doivent toujours exposer de manière détaillée les raisons pour lesquelles la perte de travail attendue dans leur entreprise est imputable à l'apparition du coronavirus.
  2. **Consentement de l'employé :** sans le consentement écrit de l'employé, l'employeur continue à devoir l'intégralité du salaire. Toutefois, les salariés qui refusent la réduction du temps de travail courent le risque d'être licenciés. L'employeur n'est pas tenu de présenter le formulaire "Approbation de la réduction de l'horaire de travail" lors du préavis, mais il doit confirmer par écrit que tous les salariés concernés par le travail à temps partiel acceptent la mise en place de la réduction de l'horaire de travail.
- L'indemnisation du chômage partiel **s'applique également aux employés sous contrat à durée déterminée** et aux personnes travaillant pour une organisation de travail temporaire.
  - Le chômage partiel est également proposé aux **apprentis**.
  - Le chômage partiel concerne également les personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur – ou peuvent les influencer considérablement – en qualité **d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise** ou encore de détenteur d'une participation financière à l'entreprise ; il en va de même des conjoints de ces personnes, qui sont occupés dans l'entreprise. Ils peuvent faire valoir une rémunération forfaitaire de 3'320 CHF pour un poste à temps plein à titre d'indemnité pour la réduction de l'horaire de travail.
  - **Pas de délai d'attente** pour l'indemnisation du chômage partiel. Cela élimine la contribution de l'employeur à la perte d'heures de travail.
  - Les employés **ne sont plus tenus de liquider leurs heures supplémentaires** avant de pouvoir bénéficier d'une indemnité de chômage partiel.
- Dans le domaine du traitement des demandes et des paiements pour le travail à court terme, des simplifications urgentes ont également été apportées avec l'adoption de nouveaux règlements. Cela permet, par exemple, **d'anticiper le paiement des salaires dus** par le biais de l'indemnisation du chômage partiel.

Le 25 mars 2020, le Conseil fédéral a en outre approuvé les nouvelles mesures suivantes dans le cadre du chômage partiel :

- **La période d'approbation du chômage partiel sera portée de 3 à 6 mois.**
- Les employés assimilés à des employeurs recevront une indemnité de chômage partiel de 3'320 CHF pour un poste à temps plein. **Il s'agit d'un montant forfaitaire qui n'est soumis à aucune réduction.**

Des informations complémentaires sont disponibles sur le site Internet du SECO à l'adresse suivante :

[www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/neues\\_coronavirus.html](http://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/neues_coronavirus.html)

**Formulaires du SECO pour Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail :**

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/service/formulare/fuer-arbeitgeber/kurzarbeitsentschaedigung.html/>

**Les ordonnances pertinentes :**

<https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-78515.html>

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20200744/index.html>

**Offices cantonaux :**

Vaud :

<https://www.vd.ch/toutes-les-actualites/hotline-et-informations-sur-le-coronavirus/coronavirus-informations-pour-les-entreprises-vaudoises/#c2061041>

Genève :

<https://www.ge.ch/reduction-horaire-travail-rht>

<https://www.ge.ch/covid-19-entreprises-commerces-chantiers>

Valais :

<https://www.vs.ch/web/sict/rht-coronavirus>

Fribourg :

<https://www.fr.ch/spe/sante/covid-19/covid-19-infos-pour-les-entreprises-et-les-employes>

Auteurs : Dr Mario Marti / Nicole Maurer / Dr Thomas Siegenthaler

**Pour de plus amples informations, veuillez** contacter le service juridique de l'USIC : **Dr Mario Marti**, avocat, Kellerhals Carrard, Berne (031 970 08 88 / [mario.marti@kellerhals-carrard.ch](mailto:mario.marti@kellerhals-carrard.ch) / [mario.marti@usic.ch](mailto:mario.marti@usic.ch))