



**UPSA | AGVS**

Union professionnelle suisse de l'automobile

**Section Genève**

Newsletter UPSA – Mars 2020

## Information sur le Coronavirus

Plusieurs d'entre vous ont sollicité le secrétariat pour des questions en lien avec la réduction temporaire du temps de travail (RHT).

On appelle réduction du temps de travail la réduction temporaire du temps de travail contractuel ordonnée par l'employeur en accord avec les travailleurs concernés, la relation contractuelle soumise au droit du travail étant maintenue.

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) a pour but d'éviter le chômage et de préserver les emplois.

### Des entreprises veulent demander des indemnités en cas de RHT à cause du coronavirus. Est-ce possible ?

En principe oui, sous deux conditions :

La question de l'indemnisation de pertes de travail en lien avec le coronavirus requiert de distinguer si une perte de travail est à mettre sur le compte de l'inaccessibilité des villes (mesure des autorités) ou au recul de la demande en raison de craintes de contamination (raisons économiques).

a) **Mesures des autorités** (art. 32, al. 3, LACI en lien avec l'art. 51, al. 1, OACI)

La RHT indemnise les pertes de travail dues à des mesures des autorités (p. e. blocage de l'accès de villes) ou à d'autres circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur. Ce principe s'applique sous réserve que l'employeur ne puisse éviter les pertes de travail par des mesures appropriées et supportables économiquement ou faire répondre un tiers du dommage.

b) **Raisons économiques** (art. 32, al. 1, let. a, LACI)

La RHT permet d'indemniser des pertes de travail inévitables dues à des raisons économiques. Ces dernières englobent des causes tant conjoncturelles que structurelles entraînant un recul de la demande ou du chiffre d'affaires.

Dans les deux cas mentionnés, **les conditions suivantes doivent en particulier être remplies pour qu'un travailleur ait droit à la RHT** :

- le rapport de travail ne doit pas avoir été résilié (art. 31, al. 1, let. c, LACI)
- La perte de travail est vraisemblablement temporaire et on peut s'attendre à ce que la réduction de l'horaire de travail permette de maintenir les emplois (art. 31, al. 1, let. d, LACI)
- L'horaire de travail est contrôlable (art. 31, al. 3, let. a, LACI)
- La perte de travail constitue au moins 10% de l'ensemble des heures de travail normalement effectuées par les travailleurs au cours de la période pour laquelle le décompte est établi (art. 32, al. 1, let. b, LACI)
- La perte de travail n'est pas imputable à des circonstances qui relèvent du risque normal d'exploitation (art. 33, al. 1, let. a, LACI)

Le SECO considère que l'apparition inattendue d'un nouveau type de coronavirus et ses conséquences ne font pas partie du risque normal d'exploitation.

## **Toutes les entreprises peuvent-elles demander l'indemnité en cas de RHT en se référant au coronavirus ?**

**Non. La référence générale au coronavirus ne suffit pas à justifier un droit à l'indemnité en cas de RHT.**

Les entreprises doivent exposer de manière crédible les raisons pour lesquelles les pertes de travail attendues sont à mettre sur le compte de l'apparition du coronavirus. Il doit exister un rapport de causalité adéquat entre la perte de travail et l'apparition du virus.

L'employeur qui remplit les conditions qui précèdent doit déposer le préavis de réduction de l'horaire de travail auprès de l'autorité cantonale compétente.

A Genève, l'autorité compétente pour traiter le préavis est l'Office cantonal de l'emploi (OCE), qui demande que le préavis soit remis à l'autorité cantonale, en deux exemplaires, 3 jours au moins (le SECO vient de passer, le 11 mars 2020, le délai de 10 à 3 jours) avant le début ou la continuation de la réduction de l'horaire de travail.

Un formulaire peut être téléchargé sur le site de l'Etat de Genève ici : <https://www.ge.ch/document/preavis-reduction-horaire-travail>

Un tutoriel sur la façon de remplir la demande de RHT est disponible sur : <https://fer-ge.ch/web/fer-ge/coronavirus>.

En tant qu'employeur, vous :

- Avancez l'indemnité et la versez aux travailleurs le jour de paie habituel,
- Prenez à votre charge cette indemnité durant le délai d'attente,
- Continuez de payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles, comme si la durée de travail était normale. Vous êtes autorisé à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part qui est à leur charge, sauf convention contraire.

## Fermeture crèche ou école que faire ?

Si un employé doit garder son enfant à domicile car la crèche ou l'école est fermée pour suspicion de coronavirus, il a droit au paiement de son salaire, dans les limites de l'échelle de Berne (art. 324a al. 1 CO).

En effet, un parent a l'obligation légale de prendre soin de son enfant. Partant, l'art. 324a al. 1 CO s'applique pleinement.

L'employé a donc droit au paiement de son salaire à 100% durant 3 semaines durant la première année de service, 1 mois la seconde année etc...

A noter que dans la mesure où l'on ne peut exiger que le parent cherche un moyen de garde de remplacement, vu le risque de contamination, l'art. 36 al. 3 LTr (selon lequel l'employeur doit sur présentation d'un certificat médical donner congé aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade jusqu'à concurrence de 3 jours) ne s'applique pas.

## Fermeture des frontières que faire ?

Si de telles mesures devaient être prises, nous partons du principe qu'il s'agit d'un risque de l'employé et qu'à ce titre, **l'employé a le choix de venir habiter en Suisse**, pour une durée limitée, afin d'être sûr de pouvoir effectuer son travail conformément à ses obligations contractuelles. Dans l'hypothèse où l'employé ne pourrait pas passer la frontière pour venir travailler en Suisse, nous partons du principe que **l'employeur n'a pas d'obligation de lui verser un salaire pendant la durée de la fermeture des frontières**, quelle que soit l'autorité qui prononce cette interdiction, car il ne s'agit pas d'une cause inhérente à l'employeur.

Enfin, en ce qui concerne la problématique du télétravail pour les frontaliers en lien avec le paiement des charges sociales, nous considérons que nous sommes face à une situation exceptionnelle et qu'à ce titre le télétravail, pour une durée limitée, dans le cadre de cette crise, ne devrait pas permettre aux autorités françaises de considérer que le salarié exerce plus de 25% de son temps de travail en France. Nous recommandons toutefois aux employeurs qui seraient dans ce cas de figure de bien indiquer à leur employé frontalier en télétravail que ce télétravail constitue une mesure exceptionnelle, dans le cadre de la crise du coronavirus et que son temps de télétravail usuel, hors crise, ne dépasse pas 25% de l'intégralité de son temps de travail.