

Lettre circulaire à toutes les écoles
membres et au Comité de l'EPS

Berne, le 19 mars 2020

COVID-19: Informations relatives aux évolutions actuelles

Chers membres,
Chers membres du Comité,
Mesdames et Messieurs,

Le Coronavirus a pris le contrôle non seulement sur le domaine sanitaire, mais aussi sur l'économie suisse, ce qui inclut également nos écoles privées. Nous essayons de vous informer des évolutions actuelles sur les thèmes suivants :

- Aide pour les indemnités de chômage partiel
- Solutions pour les indépendants en cas extrêmes
- Régimes spéciaux cautionnements
- Questions de droit du travail
- Développements futurs du point de vue médical et de la santé
- Suppression du visa de Schengen
- Helpline en cas de questions

1. Aide pour les indemnités de chômage partiel

Brochures

Le Seco a publié une [brochure](#) relative au chômage partiel puis il existe une lettre circulaire détaillée qui clarifie certaines questions.

Préinscription

Il est important d'envoyer relativement vite la préinscription au chômage partiel. A l'instar du canton de Berne, des [procédures simplifiées sont publiées](#). Il n'est pas nécessaire de répondre à toutes les questions et le formulaire approbation au chômage partiel ne doit pas être soumis. Cependant, l'employeur doit confirmer par écrit que tous les employés concernés par le chômage partiel approuvent l'introduction de celui-ci. Cette approbation par les employé-e-s doit être soumise au plus tard lorsque le chômage partiel est prononcé. Si l'entreprise se voit obligée, suite aux mesures relatives au Coronavirus, d'annoncer le chômage partiel, un délai de trois jours peut être requis en lieu et place des 10 jours habituels. Dans certains cas, cette préinscription peut également être envoyée par e-mail à l'instance concernée, ce qui permet d'accélérer le processus.

Du point de vue financier, il est judicieux de faire travailler les employé-e-s n'ayant pas droit au chômage partiel et que ceux-ci assument les travaux effectués habituellement par des

employé-e-s ayant droit. Cela permet à ces derniers de bénéficier des indemnités de chômage partiel. Par ailleurs, nous aimerions signaler que les personnes en formation, retraités et personnes en cas de résiliation des rapports de travail n'ont pas droit à l'indemnité de chômage partiel.

N'ont droit à une indemnité de chômage partiel que les employé-e-s pour lesquels **l'horaire de travail est contrôlé par l'employeur**. Les heures travaillées, y.c. les éventuels temps sans activités, les heures perdues vu les circonstances économiques ainsi que toutes les autres absences telles que vacances, maladie, accident ou service militaire doivent être rapportés quotidiennement.

Droit aux indemnités

Si les instances cantonales décident positivement de l'introduction du chômage partiel, l'entreprise pourra prétendre aux indemnités y relatives. La demande d'indemnité de chômage partiel doit être soumise, **dans un délai de trois mois après la fin du mois concerné par le chômage partiel**, auprès de la caisse de chômage sollicitée pour la préinscription, même si aucune décision n'a été prise par l'instance cantonale ou si une procédure juridique ou d'opposition est en cours. Les indemnités pour lesquelles la demande a été faite hors du délai indiqué, ne seront pas payées.

Les formulaires de demande suivants doivent être complétés :

- [Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung](#)
- [Abrechnung von Kurzarbeit \(Excel\)](#)

Une instruction existe pour remplir le fichier excel. Des formulaires supplémentaires doivent être remplis pour les heures non travaillées dues à la saison et les gains intermédiaires.

Paiement

L'employeur verse le salaire à la date usuelle et doit payer les heures travaillées effectives à 100% et les heures non travaillées à 80%. La caisse de chômage versera ultérieurement 80% du salaire en faveur de l'entreprise. Il est important de relever que les cotisations d'assurances sociales doivent toujours être déduites sur le montant du salaire qui serait payé sans le chômage partiel, soit sur le salaire complet.

Si un-e employé-e prend des vacances durant la période de chômage partiel, ces dernières ne pourront être décomptées via le chômage partiel. Cette règle s'applique également en cas de maladie, d'accident ou de maternité.

2. Solutions pour les indépendants en cas extrêmes

La situation des indépendants est actuellement peu claire étant donné que ces derniers ne bénéficient pas de l'indemnité de chômage partiel. Les propriétaires d'une entité juridique n'y ont pas droit non plus. La situation est encore plus compliquée par le fait que l'indemnité de chômage partiel ne couvre que partiellement les frais salariaux des employé-e-s et ne couvre pas du tout les autres frais tels que le loyer. C'est pourquoi le Conseil fédéral a mandaté l'Administration des Finances d'étudier des solutions pour les cas extrêmes et met déjà à disposition le montant d'un milliard de francs à cette fin. Il s'agit d'une aide immédiate pour combler le manque de liquidités des entreprises et aussi des indépendants. Le Conseil fédéral

veut ainsi éviter une vague de faillites et assurer des places de travail. Il désire soutenir, sans bureaucratie et rapidement, les personnes n'ayant droit ni au chômage partiel ni aux indemnités journalières en cas d'incapacité de travail. Les processus sont en cours d'élaboration et nous espérons obtenir une communication d'ici à vendredi.

3. Régimes spéciaux de cautionnements en faveur des PME durant la crise du Corona

En Suisse, il existe trois organisations régionales de cautionnement reconnues ainsi qu'une organisation de cautionnement fédérale pour les femmes :

- CCCENTRE, Coopérative de cautionnement pour PME, <https://www.bgm-ccc.ch>
- CC EST-SUD, Coopérative de cautionnement pour PME, <http://www.bgost.ch/>
- Société de coopérative de cautionnement SAFFA, pour femmes, <http://www.saffa.ch/>
- Cautionnement romand, <https://www.cautionnementromand.ch>

Ces organisations se portent caution pour des crédits allant jusqu'à 1 million de francs. La Confédération se porte garante du risque de perte à 65%. Les 35% restants sont portés par les organisations de cautionnement.

En date du 13 mars 2020 et pour une durée limitée jusqu'à la fin 2020, le Conseil fédéral a décidé de prévoir une augmentation de la cotisation fédérale de 10 millions de francs. Ces mesures permettent aux entreprises saines, mais se trouvant dans une impasse financière due au Coronavirus, d'obtenir un cautionnement :

- La Confédération rembourse tous les frais relatifs aux examens des demandes. Les PME n'ont ainsi pas de frais à déboursier pour le dépôt d'une demande.
- La Confédération rembourse les primes de risque de 1,25% de la caution pour l'année 2020 aux organisations de cautionnement pour les nouvelles cautions ainsi que pour des cautions existantes devant être adaptées aux impacts du Coronavirus.

Le processus par rapport à la demande est très formel et dure généralement environ trois semaines. Dans des situations exceptionnelles telles que celle que nous vivons actuellement, nous comptons toutefois avec une durée sensiblement plus longue. Avant de pouvoir déposer une demande, un crédit doit être négocié auprès d'un institut de financement. La demande ne peut être déposée auprès d'une coopérative de cautionnement qu'une fois le crédit obtenu. Pour ce faire, les documents suivants sont nécessaires :

- Budget pour les prochaines années
- Statuts et composition de l'actionnariat
- Comptes annuels des derniers trois à cinq ans
- Extrait actuel du registre du commerce
- Extrait actuel du registre des poursuites
- Chiffres-clés financiers de l'exercice en cours

Vous trouverez de plus amples informations sur le site <https://kmu-buergschaften.ch/>.

4. Questions de droit du travail

Compensation des heures supplémentaires ou vacances

Pour cause de mandats non attribués, resp. l'incapacité de dispenser des cours et la surcapacité engendrée au vu des mesures prises pour contrôler le virus, il peut être intéressant pour l'employeur d'ordonner de prendre des vacances ou de compenser des heures supplémentaires.

L'employeur peut fixer la date des vacances, il doit toutefois tenir compte des souhaits de l'employé-e. Si l'employeur fixe la date des vacances, il doit respecter un délai d'annonce de trois mois. Il n'est juridiquement pas clair si une situation d'urgence économique justifie des vacances forcées à court terme.

La compensation d'heures supplémentaires ne peut être ordonnée que par une partie et requiert l'accord de l'employé-e (art. 321c par. 2 CO).

Etant donné que la question juridique n'est pas claire dans cette situation exceptionnelle, il est recommandé de fixer un accord individuel par écrit avec les employé-e-s.

Télétravail

Les employé-e-s ne sont pas autorisé-e-s à être absent-e-s du travail juste par peur de la contagion. Pour sa part, l'employeur est obligé de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de ses employé-e-s. Les personnes à risque (âge, souffrant d'une autre maladie) sont exceptées de cette règle et ont droit au télétravail.

A l'inverse, l'employeur peut ordonner le télétravail (CO 321d) s'il met à disposition des employé-e-s tous les outils de travail nécessaires.

Continuation à payer le salaire

L'obligation de continuer à payer le salaire pour l'employeur est réglé dans l'art. 324a CO qui stipule que l'employeur verse le salaire si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne. Les cas classiques sont l'accident et la maladie. Cela dit, un employé atteint du coronavirus a par principe droit au versement du salaire.

Le contexte change toutefois si l'employé-e a été affecté-e par le virus de façon négligente, par exemple à cause d'un voyage dans une zone à risque. Dans ce cas, la maladie n'est pas affectée sans faute et l'obligation de versement du salaire est mise en cause.

Aussi, le contexte change dans le cas d'une quarantaine ordonnée par les autorités (croisière, zone à risque). Dans ce cas, l'empêchement au travail n'est plus de la volonté de l'employé-e et l'obligation de verser le salaire n'est plus indiquée. Cependant, si la quarantaine est ordonnée individuellement pour l'employé-e, l'obligation de verser le salaire est maintenue.

La situation devient plus complexe pour les employés avec des enfants. Le Tribunal cantonal de Zurich a par exemple décidé qu'il n'y a pas d'obligation de verser le salaire lorsqu'une crèche avait dû fermer ses portes pour cause de la grippe porcine. Principalement, les employé-e-s peuvent être absent-e-s du travail trois jours au maximum pour s'occuper de leur enfant malade et sont tenus de trouver une solution de garde durant ces trois jours.

Mémo usam

Nous nous référons également au mémo publié par l'usam et envoyé le 11 mars 2020, lequel prend également position sur les questions juridiques.

5. Développements futurs du point de vue médical et de santé

Concernant les mesures de santé et la situation sanitaire, nous vous référons aux communiquées de presse et au site internet de l'Office fédéral de la Santé (<https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov.html>). Vous trouverez d'autres informations à ce sujet également dans le mémo de l'usam.

6. Suppression du visa de Schengen

Afin de renforcer la protection de la population du Coronavirus, les restrictions relatives à l'entrée en Suisse s'étendent également sur l'Espagne. Ces restrictions sont aussi valables dès à présent pour le trafic aérien venant de l'Italie, la France, l'Allemagne, l'Autriche ainsi que des pays hors de l'accord Schengen. De plus, le Conseil fédéral suspend pour les prochains trois mois l'attribution d'un visa de Schengen ainsi que d'un visa national pour les ressortissants de pays tiers. L'entrée en Suisse n'est valable pour ces personnes que pour des cas exceptionnels. En collaboration avec Swiss Learning et M. Christian Lüscher, conseiller national et avocat à Genève, nous examinons des solutions qui pourraient être appliquées aux écoles privées.

7. Helpline en cas de questions

Le secrétariat de la FSEP est géré depuis 31 ans par un avocat expérimenté qui peut compter sur des collaboratrices motivées. L'équipe à Berne est composée de cinq juristes et de dix assistantes engagées. Nous restons volontiers à votre disposition pour toutes les questions juridiques et effectives dans cette situation. Vous pouvez prendre contact avec nous par téléphone ou par courriel.

* * *

*

Nous sommes en contact permanent avec le président EPS et le co-président de la FSEP et sommes en mesure de faire valoir les intérêts de nos membres en première ligne politique.

Les autres questions et problèmes qui vont se poser ces prochains temps seront continuellement examinés et nous vous communiquerons notre appréciation / nos évaluations dans les meilleurs délais.

Nous examinerons en particulier les conséquences politiques à moyen terme et vous ferons part de notre position à ce sujet également.

Nous espérons que ces informations vous seront utiles. Restez en bonne santé et recevez nos meilleures salutations.



Dr. Gerhard Pfister, conseiller national
Président EPS



Markus Fischer
Secrétaire EPS