

➤ **Aux membres de la fren**

COVID-19 : Impact sur les entreprises du nettoyage

Mesdames, Messieurs, Chères et Chers membres,

La gestion de la pandémie du COVID-19 engendre non seulement une crise sanitaire sans précédent, mais occasionne de lourdes conséquences économiques pour l'ensemble de nos entreprises, pour le secteur touristique, l'hôtellerie, l'événementiel et institutionnel.

Après la fermeture de plusieurs entreprises, écoles ou institutions publiques, les entreprises du nettoyage sont nombreuses à devoir trouver des solutions de substitutions, à se poser des questions quant à leurs obligations contractuelles vis-à-vis de leurs clients, sur le sort de leurs employés si l'entreprise ne peut plus offrir de travail, voire l'impact de cette pandémie sur la diminution globale de leur chiffre d'affaires.

En tout état de cause, il s'agit de se montrer pragmatique, de faire preuve de bon sens et de solidarité étant donné que certaines réponses vont se préciser au fur à mesure de l'évolution de la situation.

1. Conséquence sur votre contrat avec vos clients / donneurs d'ordre

Il s'agit de reprendre la teneur de vos conditions générales de vente. Face à une situation exceptionnelle, respectivement une impossibilité de réaliser la prestation de nettoyage, imputable ni à votre entreprise, ni au client, il s'agit de définir avec ce dernier s'il souhaite poursuivre ou suspendre temporairement la prestation, de définir avec lui s'il est enclin à partager le risque financier et enfin s'il y a lieu d'envisager la réduction de l'horaire de travail.

2. Baisse du chiffre d'affaires - soutiens financiers

En cas de baisse du chiffre d'affaires, de perte de revenus pendant le laps de temps de la pandémie, il revient en principe, à l'entreprise d'assumer elle-même le risque inhérent à l'exploitation. Aucune compensation n'est due dans ce contexte.

Toutefois, le soutien financier est davantage orienté vers la garantie des salaires en faveur des employés. Les possibilités offertes aux entreprises de nettoyage s'orientent principalement vers une indemnisation pour du chômage partiel (la réduction de l'horaire de travail)

3. Réduction de l'horaire de travail (RHT) : Principes

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) permet d'indemniser une perte de travail. L'entreprise a droit à la RHT si elle subit une perte passagère de travail, due :

- à des facteurs économiques,
- à des mesures prises par les autorités,
- à des motifs indépendants de la volonté de l'employeur.

Le but est d'éviter le chômage et de préserver les emplois. En d'autres termes, l'employeur verse aux travailleurs le **80% de la perte de gain**. Cette avance lui sera ensuite remboursée par la caisse de chômage.

Il convient de rappeler que les travailleurs qui ont droit à l'indemnité sont ceux soumis à l'obligation de cotiser à l'assurance-chômage, ainsi que ceux ayant achevé leur formation obligatoire et n'ayant pas atteint l'âge minimum pour cotiser à l'AVS.

4. Conditions pour obtenir la RHT

Pour obtenir la RHT, les conditions suivantes doivent être remplies :

1. le rapport de travail avec vos employés **ne doit pas avoir été résilié**.
2. 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.
3. l'horaire de travail est **contrôlable**.
4. 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.
5. la perte de travail n'est pas imputable à des circonstances qui relèvent du **risque normal d'exploitation**.

Dans tous les cas, il sera vérifié qu'il existe bien un rapport de causalité adéquat entre la perte de travail et l'apparition du virus.

Il vous suffit de

- **Déposer la demande d'indemnité RHT** au Service public de l'emploi de votre canton 10 jours avant le début de la RHT.
- **Demander les indemnités à la caisse de chômage de votre choix**.

5. Fermeture d'entreprise, vacances, garde d'enfant, refus de travailler....

Dans ce contexte si particulier, il convient de privilégier le dialogue avec les employé(e)s et d'avoir une certaine compréhension de part et d'autre. Pour le moment, la fren privilégie une solution en référence à sa Convention collective de travail (CCT). Pour toute ces questions, une FAQ "pandémie" publiée par le SECO se trouve sur ce lien en ouvrant le fichier pdf :

<https://www.google.ch/search?sxsrf=ALeKk03OFzsbvqjrEXQkFaUOALd34gmqjg%3A1584436653963&source=hp&ei=rZVwXsntOMv4aJ7Bg2A&q=faq+pand%C3%A9mie+seco&oq>

5.1 Fermeture de l'entreprise

Lors de la fermeture de l'entreprise, cette dernière se doit d'assumer les risques inhérents à l'exploitation et à l'économie. En imposant à ses employés de rester à la maison, respectivement en leur refusant leur prestation de travail, l'entreprise doit **garantir le versement d'un salaire à 100%**, même si cela représente une lourde charge pour l'employeur.

5.2 Planification des vacances

En principe, l'employeur décide de la prise de vacances en tenant compte des intérêts de ses employés. Il devra alors respecter un délai de préavis de trois mois. Or, l'entreprise ne peut pas planifier des vacances pour faire face à l'absence de ses collaborateurs, même si la loi prévoit que c'est l'employeur qui fixe les dates des vacances de l'entreprise.

Dans notre contexte, il convient de prendre en compte les désirs du travailleur, surtout si les vacances ont déjà été planifiées.

Enfin et dans le cadre de la RHT, certains salariés pourraient privilégier la prise des vacances, respectivement le versement du salaire à 100%, au lieu d'une indemnisation à hauteur de 80% en RHT.

5.3 Garde d'enfants

Les parents sont tenus d'éviter des absences prolongées et de tout mettre en oeuvre pour diminuer leur absence du travail. Il est rappelé que bon nombre d'école ont mis sur pied un service d'accueil scolaire avec accès sous conditions. Dans l'immédiat, il s'agit de privilégier par analogie la formule des 3 jours d'absence pour garde d'enfant (malade) prévue par la CCT.

5.4 Refus de travailler par peur de contamination

Tant que les mesures de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) sont respectées et qu'aucune instruction n'a été donnée par lesdites autorités, il s'agit d'un refus de travail infondé. Le travailleur n'a aucun droit à ce que son employeur continue de lui verser son salaire. Si le salarié ne se présente pas au travail, cela peut également être considéré comme un abandon de poste.

6. Où trouver l'information ?

Les différentes mesures financières destinées à atténuer les effets des dernières restrictions, figurent sur le site officiel du SECO et celui du Service de l'emploi du canton du siège de votre entreprise.

- ✓ SECO : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/neues_coronavirus.html
- ✓ Service de l'emploi Vaud : <https://www.vd.ch/themes/economie/employeurs/indemnite-pour-reduction-de-lhoraire-de-travail-dans-le-cadre-de-lepidemie-de-coronavirus-2019-ncov/>
- ✓ Service de l'emploi Fribourg : <https://www.fr.ch/spe/travail-et-entreprises/employeurs/infos-pour-les-entreprises-et-les-employes-sur-le-coronavirus>
- ✓ Service de l'emploi Neuchâtel : <https://www.ne.ch/autorites/DEAS/SEMP/Pages/Covid-19.aspx>
- ✓ Service de l'emploi Jura : <https://eco.jura.ch/fr/Actualites/Coronavirus-informations-aux-entreprises-liees-a-la-RHT-et-a-l-organisation-de-manifestations.html>
- ✓ Service de l'emploi du Valais : <https://www.vs.ch/web/sict/rht-coronavirus>

Pour terminer, cette situation est inédite et sort du contexte habituel de la maîtrise de l'information de sorte que nous n'avons pas toutes les réponses à vos questions. La Fren se tient à vos côtés et suit, pour vous, les mesures mises en place par la Confédération, le SECO, voire les instances officielles évoquées dans cette newsletter. En tout état de cause, le secrétariat se tient à votre entière disposition pour tout complément d'information à l'adresse info@fren-net.ch.

FÉDÉRATION ROMANDE DES
ENTREPRENEURS EN NETTOYAGE
Le secrétaire général



Frédéric Abbet