

Actualisé le 23 mars 2020

Avertissement

Les questions courantes qui sont traitées dans ce document ne valent pas un conseil complet et personnel qui prend en compte tous les éléments particuliers des situations concrètes. Nos secrétaires syndicales et juristes répondent par téléphones aux horaires de permanences habituelles que vous trouverez [ici](#).

Le 20 mars le Conseil fédéral a élargi le droit aux RHT et a institué une allocation perte de gain pour les parents qui ne peuvent pas travailler à cause de la fermeture des écoles.

Réduction de l'horaire de travail – RHT

Une entreprise peut demander une RHT si elle n'est plus en mesure de garantir le paiement des salaires. Elle peut réduire temporairement l'horaire de travail du personnel ou arrêter complètement son activité. La RHT donne droit au 80% du salaire qui sera payé par la caisse de chômage (« chômage partiel »).

Qui a droit aux indemnités pour RHT ?

Le personnel au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée.

Le personnel au bénéfice d'un contrat de durée déterminée.

Les apprenti-e-s

Attention : la RHT n'est pas ouverte aux employé-e-s dont les rapports de travail ont été résiliés ou ceux et celles qui ont refusé la RHT.

Qui doit faire la demande de RHT ?

L'employeur doit faire la demande auprès de l'office cantonal compétent au moins 3 jours avant le début du chômage partiel

Dans quel délai l'indemnité pour RHT est-elle payée ?

Lorsque la décision d'octroi de la RHT est acceptée par l'autorité compétente, la caisse de chômage verse au personnel les indemnités dans le mois qui suit. Au vu de l'urgence, les demandes de RHT sont examinées selon une procédure accélérée.

Y a-t-il un délai d'attente?

Non, le délai d'attente de 2 jours a été supprimé.

Durée de l'indemnité pour RHT ?

12 mois maximum dans un délai-cadre de 2 ans. 18 mois en cas de circonstances exceptionnelles.

Attention : si la perte de travail excède 85% de l'horaire de travail pendant plus de 4 mois, seuls les 4 premiers mois donnent droit à l'indemnité. L'indemnité en revanche continuera à être payée pour des pertes de travail inférieures à 85%.

Les employés doivent-ils d'abord liquider les heures supplémentaires ?

Non, les salariés ne sont plus tenus de liquider leurs heures supplémentaires avant de pouvoir bénéficier du chômage partiel.

Les travailleurs-euses temporaires ont-ils-elles droit aux indemnités pour RHT ?

Oui, exceptionnellement au vu de la pandémie.

Les apprenti-e-s ont-il-elles droit aux indemnités pour RHT ?

Oui, exceptionnellement au vu de la pandémie.

Qui doit demander la RHT pour les travailleurs intérimaires ?

L'agence de placement.

Qui n'a pas droit à une indemnité pour RHT?

Les salarié-e-s dont les rapports de travail ont été résiliés ou ceux et celles qui n'acceptent pas la RHT.

Qu'en est-il du travail sur appel ?

L'employeur doit demander la RHT en se fondant sur l'horaire de travail moyen de l'employé-e, mais uniquement si le temps de travail de ce dernier varie de moins de 20 % en moyenne. Si le temps de travail varie de plus de 20%, les employés n'ont pas droit à l'indemnité pour RHT.

Parents devant garder les enfants en cas de fermetures des écoles : Allocation pour perte de gain dans le cadre des mesures contre le COVID 19

Les employé-e-s qui sont contraint-e-s de s'occuper de leur-s enfant-s peuvent toucher une allocation de perte de gain à hauteur de 80% du salaire.

Quelles sont les conditions pour prétendre à cette allocation ?

Il faut remplir les conditions cumulatives suivantes :

Avoir un/des enfants de moins de 12 ans

Avoir dû interrompre son travail (pas applicable en cas de télétravail)

Être assuré-e à l'AVS (cela implique d'avoir son domicile ou son activité en Suisse)

être salariée ou indépendante

La demande d'allocation doit être causée par les mesures destinées à lutter contre le coronavirus, par exemple la fermeture des écoles, des écoles maternelles, des crèches ; OU Lorsque la garde d'enfants est rendue impossible car elle était auparavant assumée par une personne à risque (Grands parents, personnes de plus de 65 ans, personnes avec des maladies chroniques des voies respiratoires, etc.).

L'employé-e est autorisé par l'employeur à faire du télétravail. A-t-il droit à une allocation ?

Si l'employé-e peut exercer son activité sous la forme de télétravail, il n'y a pas droit à l'allocation.

L'allocation est-elle versée pendant les vacances scolaires ?

Normalement, l'allocation n'est pas versée pendant les vacances scolaires. Si par contre, il existait une solution de garde prévue pour les vacances scolaires, et qu'elle n'est pas disponible en raison du coronavirus (par ex. Crèches ouvertes, garde chez les grands-parents faisant partie de la population à risque), le droit à l'allocation reste garanti.

A partir de quand l'employé-e peut-il toucher une l'allocation? Et jusqu'à quand ?

Le droit prend naissance le quatrième jour à partir duquel toutes les conditions d'octroi sont remplies, soit au plus tôt le 19 mars 2020 car les écoles sont officiellement fermées dans toute la Suisse depuis le 16 mars 2020.

Le droit prend fin lorsqu'une solution de garde est trouvée ou que les mesures destinées à lutter contre le coronavirus sont levées.

Quel est le montant de l'allocation ?

80 % du salaire perçu avant le début du droit, mais au maximum 196 francs par jour. Le montant maximal de l'indemnité journalière est atteint, pour un-e employé-e avec un salaire mensuel moyen de 7350 francs ($7350 \times 0,8 / 30 \text{ jours} = 196 \text{ francs/jour}$).

Exemples :

- employé-e de commerce avec salaire mensuel moyen de 5400 francs. L'allocation est de 144 francs par jour ($5400 \times 0,8 / 30 \text{ jours} = 144 \text{ francs/jour}$).
- employé-e de l'Hôtellerie-restauration à temps partiel (80%) avec salaire mensuel moyen de CHF 2733. L'allocation est de 72.88 francs par jour ($2733 \times 0,8 / 30 \text{ jours} = 72.88 \text{ francs/jour}$).

Les deux parents ont-ils droit à l'allocation ?

Oui, si les deux parents remplissent les conditions, mais uniquement un seul des deux parents peut la toucher, car la prise en charge peut être assurée par un seul des parents.

Comment l'allocation est-elle coordonnée avec d'autres prestations ?

L'allocation est subsidiaire. C'est-à-dire que si l'employé-e perçoit déjà des prestations d'une autre assurance sociale ou privée, (par ex : chômage) ou s'il continue de toucher son salaire, il ne peut pas prétendre à la présente allocation.

Attention : les employé-e-s qui bénéficient de l'indemnisation pour réduction de l'horaire de travail ne peuvent pas prétendre en plus à une allocation perte de gain.

Où déposer ma demande?

L'allocation n'est pas versée automatiquement. L'employé-e doit en faire la demande à la caisse de compensation compétente, par le biais du formulaire qui est téléchargeable sur les sites Internet des caisses de compensation, et à Genève, sur le site de l'OCAS, ici et à renvoyer de préférence par voie électronique, à l'adresse suivante apgcovid19@ocas.ch, ou à l'adresse postale suivante:

Office cantonal des assurances sociales APG Covid 19 Case postale 2595 1211 Genève 2

Dans le cas où les deux parents peuvent prétendre à l'allocation, il n'y a qu'une seule caisse de compensation compétente. Il s'agit de la caisse de compensation du parent qui fait valoir son droit en premier.

En cas de questions supplémentaires sur l'allocation perte de gain, l'OCAS répond à vos questions sur sa hotline au 022 327 24 24, du lundi au vendredi de 10h à 12h et de 13h à 16h.

L'employé-e-s doit s'occuper d'un membre de sa famille qui est malade. A-t-il-elle droit à son salaire ?

Oui, l'employé-e-s a droit au paiement de son salaire en cas d'absence pour cause de conjoint malade (art. 159 CC/12 LPart).

La durée peut être fixée par des règlements ou des CCT. A défaut, la jurisprudence fixe une durée de trois jours maximum par cas de maladie.

L'employé-e ne peut se rendre à son travail car les transports publics ont cessé de fonctionner

Lorsqu'il est impossible de se rendre au lieu où le travail doit être effectué, l'employé est libéré de l'obligation de travailler (selon l'USS). Dans la mesure du raisonnable, on peut exiger de l'employé d'utiliser un véhicule privé. Si l'on ne peut ou ne veut pas conduire, l'employeur ne sera toutefois pas tenu de verser le salaire. Le licenciement n'est pas possible pour le motif de ne pouvoir se rendre à son travail ponctuellement, et il ne s'agit pas d'un abandon de poste. Il faut toutefois avertir l'employeur à temps.

L'entreprise ferme ou arrête son activité, le salaire doit-il être versé ?

Oui, lorsque l'entreprise ferme, les salaires doivent continuer à être versés. Les employé-e-s ne devront pas rattraper les heures de travail perdues. Les fermetures d'entreprises dues à des pandémies ou des catastrophes naturelles doivent être considérées comme des risques portés entièrement par les entreprises. Le cas échéant, l'employeur peut demander des indemnités en cas de réduction d'horaire de travail, donc pour chômage technique.

Un ou une collègue a attrapé le virus et j'ai peur pour ma santé et celle des autres ?

Les personnes vulnérables ou en quarantaines ne sont pas censés revenir sur les lieux de travail et rester chez eux. Si entretemps une personne infectée a travaillé et côtoyé ses collègues, ceux-ci doivent aussi pouvoir rester chez eux afin d'éviter la propagation du virus. Si l'employeur ne met pas en place les précautions nécessaires prévues par les autorités, il empêche le travail par sa faute et se retrouve en demeure de payer le salaire. Il faut écrire et demander à l'employeur systématiquement ce qu'il a prévu pour protéger la santé de ses employés, il a un devoir de réponse.

Si j'ai des symptômes de maladie ou de la fièvre et que je suis renvoyé-e à la maison ou que je ne vais pas travailler, suis-je payé-e ?

Une personne malade peut quitter son travail et rentrer chez elle en ayant droit à son salaire en vertu de l'art. 324a CO. Il faut pouvoir justifier d'un certificat médical à la demande de l'employeur (une tolérance de 5 jours a été demandée aux employeurs par les autorités) et celui-ci est tenu de verser le salaire.

Les modalités du paiement dépendent des dispositions qui s'appliquent pour le salaire en cas de maladie et/ou de l'existence d'une assurance maladie perte de gain contractée par l'employeur pour ses employés. Dans les autres cas, c'est l'échelle de Berne qui s'applique (cf. plus haut).

Cas des employé-e-s auxiliaires sur appel ou payé-e-s à l'heure ?

Le travail sur appel ou dit « à l'heure » est un contrat de travail où aucun taux de travail minimum n'est prévu. Les heures déjà planifiées mais qui ne peuvent pas être prestées, sans faute du travailleur (maladie, etc.), doivent être rémunérées normalement selon l'horaire prévu.

En cas de diminution drastique des horaires de travail dues à la pandémie ou autre raison ne permettant pas à l'employeur de pouvoir planifier du travail, une rémunération équitable reste due en calculant la moyenne du salaire reçu durant les derniers mois prestés. Ce calcul est différent de cas en fonction des mois et du volume de travail moyen.

Les employé-e-s sont prié-e-s, à court terme de travailler ailleurs

Si le lieu de travail est précisé dans le contrat de travail, l'employeur ne peut fixer unilatéralement un autre lieu de travail. Toutefois, dans des circonstances particulières, comme une pandémie, et pour une durée limitée, l'employeur peut attendre une certaine flexibilité des employé-e-s et leur demander de travailler depuis un autre lieu, par exemple en télétravail, lorsque l'infrastructure le permet. Si cela occasionne du temps de trajet supplémentaire, celui-ci sera compté comme temps de travail. Les frais occasionnés par le télétravail doivent être pris en charge par l'employeur.

Le plan de travail est modifié à court terme en raison de la pandémie

Bien que les plans de travail doivent en principe être communiqués deux semaines à l'avance, des modifications à court terme sont envisageables si le maintien des activités de l'entreprise en dépend. Les employé-e-s qui ont des obligations de garde et d'assistance peuvent refuser ces modifications de dernière minute si cette prise en charge ne peut plus être assurée.

L'employeur renvoie une personne chez elle après des vacances parce qu'il estime que sa destination est un lieu à risque. Ou il décrète une «interdiction de voyage» pour certaines destinations.

Au vu de la situation actuelle, il est possible que l'employeur n'admette pas des retours au travail à des employé-e-s suivant la destination de leurs vacances afin de protéger la santé des collègues. Ces situations diffèrent au par cas mais si l'employeur a expressément émis des restrictions il faut les respecter ou à défaut il peut ne pas être tenu de verser le salaire, s'il démontre que l'employé a eu un comportement négligent ou fautif.

Si je suis frontalier-ère et que je ne peux me rendre à mon travail, parce que les frontières ont été fermées, ai-je le droit à mon salaire ?

Le droit au salaire est maintenu car l'empêchement de travailler n'est pas fautif, car il s'agit d'une décision des autorités. Les règles sur l'application de l'échelle de Berne restent les mêmes.

Je suis bloqué-e dans un lieu à risque (où je me suis rendu pour des raisons privées), sans être malade, ai-je droit à mon salaire ou pas ?

Cela dépend. Si la mise en quarantaine découle d'une décision des autorités, le droit au salaire devrait pouvoir être maintenu. Si vous êtes bloqué-e sans décision d'une autorité, par exemple parce que la compagnie aérienne a pris seule la décision de ne plus effectuer de vols, vous n'avez pas droit à votre salaire.

Je fais partie des personnes vulnérables selon la définition des autorités cantonales, que dois-je faire ? Puis je ne pas aller travailler ?

Il faut se référer aux mesures prescrites par les autorités, cf.

<https://www.ge.ch/document/covid-19-coronavirus-recommandations-personnes-vulnerables/telecharger>

S'il semble objectivement trop risqué de se rendre au votre travail car celui-ci expose à des risques sérieux pour la santé, les autorités fédérales ont prévu le droit au salaire avec à choix une mise en place de télétravail en accord avec l'employeur ou un confinement sous certificat médical si le médecin l'ordonne. Dans les cas pas clairs ou limites, il faut voir si la mise en danger provient des conditions de travail, auquel cas il faut interpeller l'employeur qui doit se conformer aux prescriptions des autorités en vigueur.

Peut-on m'obliger à prendre des vacances dans un délai très court ?

Le droit aux vacances sert essentiellement au repos de la personne, dans les conditions actuelles du confinement et des risques de pandémie il ne peut être interprété que celles-ci servent réellement le repos de l'employé-e. De plus, les vacances doivent être prises d'un commun accord et en règle généralement, au minimum 3 mois à l'avance (sauf si accord entre les parties différent selon le contrat ou une CCT). Par contre, l'employeur est en droit de demander la récupération des heures supplémentaires.

Peut-on me demander d'annuler mes vacances pour permettre le fonctionnement de mon entreprise-institution ?

Oui, lorsqu'un impératif l'exige, l'employeur peut demander à l'employé d'annuler ses vacances et de les reporter à une date ultérieure. Par contre, dès lors que des dispositions avaient été prises dans le cadre des vacances organisées, et que l'annulation occasionne des frais, ceux-ci sont à la charge de l'employeur.

Mon employeur subi une perte économique telle qu'il demande à une caisse de chômage de payer une partie de mon salaire, a-t-il le droit ?

L'employeur est en droit de demander le chômage technique tel que déclaré par les autorités et prévu dans la LACI. La demande se fait par lui avec l'accord de l'employé. Le taux de travail perdu est rémunéré à 80% mais l'employeur est tenu de prélever les cotisations salariales sur l'entier du taux usuels comme d'habitude.

Le chômage technique est exclu pour les contrats de durée déterminée, les contrats sur appel ou zéro heure, pour le paiement des délais de congés en cas de licenciement, notamment.

Mon employeur me licencie en raison de la pandémie en invoquant des motifs économiques.

Le droit suisse n'impose pas à l'employeur de licencier pour justes motifs selon les règles de droit civil pour les contrats de droit privé, à l'inverse de ce qui prévaut en droit public. A priori, sauf motif abusif au sens de l'art. 336 CO, le licenciement est a priori valable.

L'employé qui a connaissance de motifs de licenciement abusifs au sens de cet article, peut contester par écrit le licenciement avant la fin du délai de congé.

En cas de soupçon que l'employeur licencie pour ne pas payer le salaire pendant la pandémie mais qu'il referra appel aux services de l'employé-e à la fin de celle-ci, une contestation peut être faite à ce dernier en demandant par exemple pourquoi il ne procède pas à une demande de chômage technique.

L'employé-e-s doit s'occuper de son enfant ou d'un membre de sa famille qui est malade. A-t-il-elle droit à son salaire ?

Oui, l'employé-e-s a droit au paiement de son salaire en cas d'absence pour cause d'enfant malade (art. 277 CC) ou de conjoint malade (art. 159 CC/12 LPart).

La durée peut être fixée par des règlements ou des CCT. A défaut, la jurisprudence fixe une durée de *trois jours* maximum par cas de maladie.

L'employé-e doit garder ses enfants car l'école est fermée.

La garde des enfants mineurs est une obligation légale des parents. Dans ce cas, ils ont le droit de continuer à toucher leur salaire pendant une certaine durée (cf. *échelle de Berne*), si aucune autre disposition n'est prévue.

L'échelle de Berne règle la durée du paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler non fautif lié à la personne du/ de la travailleur-euse. Pendant une même année, et pour les différentes causes qui entrent dans cette catégorie, la durée du paiement du salaire est de 3 semaines la première année de contrat, 1 mois, la 2^e année de service, 2 mois les 3^e et 4^e années, 3 mois de la 5^e à la 9^e année, 4 mois de la 10^e à la 14^e année etc. (+ 1 mois par tranche de 5 ans).

L'employé-e ne peut se rendre à son travail car les transports publics ont cessé de fonctionner

Lorsqu'il est impossible de se rendre au lieu où le travail doit être effectué, l'employé est libéré de l'obligation de travailler (*selon l'USS*). Dans la mesure du raisonnable, on peut exiger de l'employé d'utiliser un véhicule privé. Si l'on ne peut ou ne veut pas conduire, l'employeur ne sera toutefois pas tenu de verser le salaire. Le licenciement n'est pas possible pour le motif de ne pouvoir se rendre à son travail ponctuellement, et il ne s'agit pas d'un abandon de poste. Il faut toutefois avertir l'employeur à temps.

L'entreprise ferme ou arrête son activité, le salaire doit-il être versé ?

Oui, lorsque l'entreprise ferme, les salaires doivent continuer à être versés. Les employé-e-s ne devront pas rattraper les heures de travail perdues. Les fermetures d'entreprises dues à des pandémies ou des catastrophes naturelles doivent être considérées comme des risques portés entièrement par les entreprises. Le cas échéant, l'employeur peut demander des indemnités en cas de réduction d'horaire de travail, donc pour chômage technique.

Un ou une collègue a attrapé le virus et j'ai peur pour ma santé et celle des autres ?

Les personnes vulnérables ou en quarantaines ne sont pas censés revenir sur les lieux de travail et rester chez eux. Si entretemps une personne infectée a travaillé et côtoyé ses collègues, ceux-ci doivent aussi pouvoir rester chez eux afin d'éviter la propagation du virus. Si l'employeur ne met pas en place les précautions nécessaires prévues par les autorités, il

empêche le travail par sa faute et se retrouve en demeure de payer le salaire. Il faut écrire et demander à l'employeur systématiquement ce qu'il a prévu pour protéger la santé de ses employés, il a un devoir de réponse.

Si j'ai des symptômes de maladie ou de la fièvre et que je suis renvoyé-e à la maison ou que je ne vais pas travailler, suis-je payé-e ?

Une personne malade peut quitter son travail et rentrer chez elle en ayant droit à son salaire en vertu de l'art. 324a CO. Il faut pouvoir justifier d'un certificat médical à la demande de l'employeur (une tolérance de 5 jours a été demandée aux employeurs par les autorités) et celui-ci est tenu de verser le salaire.

Les modalités du paiement dépendent des dispositions qui s'appliquent pour le salaire en cas de maladie et/ou de l'existence d'une assurance maladie perte de gain contractée par l'employeur pour ses employés. Dans les autres cas, c'est l'échelle de Berne qui s'applique (cf. plus haut).

Cas des employé-e-s auxiliaires sur appel ou payé-e-s à l'heure ?

Le travail sur appel ou dit « *à l'heure* » est un contrat de travail où aucun taux de travail minimum n'est prévu. Les heures déjà planifiées mais qui ne peuvent pas être prestées, sans faute du travailleur (maladie, etc.), doivent être rémunérées normalement selon l'horaire prévu.

En cas de diminution drastique des horaires de travail dues à la pandémie ou autre raison ne permettant pas à l'employeur de pouvoir planifier du travail, une rémunération équitable reste due en calculant la moyenne du salaire reçu durant les derniers mois prestés. Ce calcul est différent de cas en fonction des mois et du volume de travail moyen.

Les employé-e-s sont prié-e-s, à court terme de travailler ailleurs

Si le lieu de travail est précisé dans le contrat de travail, l'employeur ne peut fixer unilatéralement un autre lieu de travail. Toutefois, dans des circonstances particulières, comme une pandémie, et pour une durée limitée, l'employeur peut attendre une certaine flexibilité des employé-e-s et leur demander de travailler depuis un autre lieu, par exemple en télétravail, lorsque l'infrastructure le permet. Si cela occasionne du temps de trajet supplémentaire, celui-ci sera compté comme temps de travail. Les frais occasionnés par le télétravail doivent être pris en charge par l'employeur.

Le plan de travail est modifié à court terme en raison de la pandémie

Bien que les plans de travail doivent en principe être communiqués deux semaines à l'avance, des modifications à court terme sont envisageables si le maintien des activités de l'entreprise en dépend. Les employé-e-s qui ont des obligations de garde et d'assistance peuvent refuser ces modifications de dernière minute si cette prise en charge ne peut plus être assurée.

L'employeur renvoie une personne chez elle après des vacances parce qu'il estime que sa destination est un lieu à risque. Ou il décrète une « interdiction de voyage » pour certaines destinations.

Au vu de la situation actuelle, il est possible que l'employeur n'admette pas des retours au travail à des employé-e-s suivant la destination de leurs vacances afin de protéger la santé des collègues. Ces situations diffèrent au par cas mais si l'employeur a expressément émis des restrictions il faut les respecter ou à défaut il peut ne pas être tenu de verser le salaire, s'il démontre que l'employé a eu un comportement négligent ou fautif.

Si je suis frontalier-ère et que je ne peux me rendre à mon travail, parce que les frontières ont été fermées, ai-je le droit à mon salaire ?

Le droit au salaire est maintenu car l'empêchement de travailler n'est pas fautif, car il s'agit d'une décision des autorités. Les règles sur l'application de l'échelle de Berne restent les mêmes.

Je suis bloqué-e dans un lieu à risque (où je me suis rendu pour des raisons privées), sans être malade, ai-je droit à mon salaire ou pas ?

Cela dépend. Si la mise en quarantaine découle d'une décision des autorités, le droit au salaire devrait pouvoir être maintenu. Si vous êtes bloqué-e sans décision d'une autorité, par exemple parce que la compagnie aérienne a pris seule la décision de ne plus effectuer de vols, vous n'avez pas droit à votre salaire.

Je fais partie des personnes vulnérables selon la définition des autorités cantonales, que dois-je faire ? Puis je ne pas aller travailler ?

Il faut se référer aux mesures prescrites par les autorités, cf.

<https://www.ge.ch/document/covid-19-coronavirus-recommandations-personnes-vulnerables/telecharger>

S'il semble objectivement trop risqué de se rendre au votre travail car celui-ci expose à des risques sérieux pour la santé, les autorités fédérales ont prévu le droit au salaire avec à choix une mise en place de télétravail en accord avec l'employeur ou un confinement sous certificat médical si le médecin l'ordonne. Dans les cas pas clairs ou limites, il faut voir si la mise en danger provient des conditions de travail, auquel cas il faut interpeller l'employeur qui doit se conformer aux prescriptions des autorités en vigueur.

Peut-on m'obliger à prendre des vacances dans un délai très court ?

Le droit aux vacances sert essentiellement au repos de la personne, dans les conditions actuelles du confinement et des risques de pandémie il ne peut être interprété que celles-ci servons réellement le repos de l'employé-e. De plus, les vacances doivent être prises d'un commun accord et en règle généralement, au minimum 3 mois à l'avance (sauf si accord entre les parties différent selon le contrat ou une CCT). Par contre, l'employeur est en droit de demander la récupération des heures supplémentaires.

Peut-on me demander d'annuler mes vacances pour permettre le fonctionnement de mon entreprise-institution ?

Oui, lorsqu'un impératif l'exige, l'employeur peut demander à l'employé d'annuler ses vacances et de les reporter à une date ultérieure. Par contre, dès lors que des dispositions avaient été prises dans le cadre des vacances organisées, et que l'annulation occasionne des frais, ceux-ci sont à la charge de l'employeur.

Mon employeur subi une perte économique telle qu'il demande à une caisse de chômage de payer une partie de mon salaire, a-t-il le droit ?

L'employeur est en droit de demander le chômage technique tel que déclaré par les autorités et prévu dans la LACI. La demande se fait par lui avec l'accord de l'employé. Le taux de travail perdu est rémunéré à 80% mais l'employeur est tenu de prélever les cotisations salariales sur l'entier du taux usuels comme d'habitude.

Le chômage technique est exclu pour les contrats de durée déterminée, les contrats sur appel ou zéro heure, pour le paiement des délais de congés en cas de licenciement, notamment.

Mon employeur me licencie en raison de la pandémie en invoquant des motifs économiques.

Le droit suisse n'impose pas à l'employeur de licencier pour justes motifs selon les règles de droit civil pour les contrats de droit privé, à l'inverse de ce qui prévaut en droit public. A priori, sauf motif abusif au sens de l'art. 336 CO, le licenciement est a priori valable.

L'employé qui a connaissance de motifs de licenciement abusifs au sens de cet article, peut contester par écrit le licenciement avant la fin du délai de congé.

En cas de soupçon que l'employeur licencie pour ne pas payer le salaire pendant la pandémie mais qu'il referra appel aux services de l'employé-e à la fin de celle-ci, une contestation peut être faite à ce dernier en demandant par exemple pourquoi il ne procède pas à une demande de chômage technique.