

**N**

**E**

**W**

**S**

# COVID-19

## Droit du travail

**[www.swisslegal.ch](http://www.swisslegal.ch)**

Shortlink:

<https://bit.ly/38LFwIY>

>>>

Unsere Einschätzungen dienen der allgemeinen Beurteilung der aktuellen (aussergewöhnlichen) Lage, sie ersetzen keine Rechtsberatung im Einzelfall.

Nos analyses servent d'évaluation générale de la situation actuelle (extraordinaire) - elles ne remplacent pas le conseil juridique dans les cas individuels.

Our legal opinions serve as a general overview of the current (extraordinary) situation - they do not replace legal advice in individual cases.

**swisslegal**

### **Quelles mesures doivent généralement être prises dans l'entreprise pour protéger les salariés ?**

En principe, toutes les mesures appropriées doivent être prises pour garantir le maintien des opérations même si une pandémie se propage (voir les règles de conduite officielles). Dans des cas extrêmes, la fermeture de l'usine, les vacances ou le chômage partiel peuvent être ordonnés (avec maintien du paiement des salaires). Pour les employés qui appartiennent au groupe des personnes dites particulièrement vulnérables (au sens de l'article 10b de la COVID-19-Vo 2), des règles spéciales supplémentaires s'appliquent, qui ont été précisées lors de la dernière modification de l'ordonnance du 17.4.2020 (voir page suivante).

### **En cas de fermeture d'entreprises en conséquence de la pandémie (sur ordre des autorités ou par manque d'approvisionnement), doivent les salaires être versés et les délais de préavis être respectés comme avant ?**

Selon la loi, si un employeur est empêché d'effectuer un travail, il doit continuer à payer le salaire non seulement s'il est en faute, mais aussi s'il est "retardé dans l'acceptation du travail pour d'autres raisons". Comme il n'y a pas besoin de faute, le risque opérationnel s'applique également en cas de perturbations opérationnelles. Il est donc nécessaire d'établir une distinction en fonction de la sphère de risque (i.c. le risque opérationnel) :

- Si une entreprise est fermée (par exemple en raison d'un cas de corona) par les autorités ou en raison d'un manque de fournisseurs ou d'une baisse de la demande d'une **entreprise spécifique**, nous pensons que cela relève plus probablement de la sphère de risque de l'entreprise (employeur) et que l'employeur reste fondamentalement obligé de payer les salaires. Dans certaines circonstances (voir ci-dessous), il peut demander un travail à temps partiel. Désormais, il **n'est plus** nécessaire de réduire les heures supplémentaires avant de verser une indemnité de chômage partiel (voir section suivante) ; et l'employeur ne peut pas réduire les congés. Nous vous recommandons donc de rechercher de manière proactive une solution avec vos employés concernant le paiement (compensation) des heures supplémentaires et la réduction des droits aux congés.
- Si toutefois la fermeture par les autorités - comme c'est le cas actuellement - se fonde sur art. 6 de la COVID 19-Vo 2 et touche **toutes les entreprises de certains secteurs dans toute la Suisse**, la situation juridique sera peu claire ou peu sûre. Toutefois, conformément à l'avis du SECO (voir lien ci-dessous), il y a de bonnes raisons pour que la pandémie COVID-19 ne puisse plus être classée comme un risque opérationnel normal - ce qui libérerait à proprement parler l'employeur (l'entreprise) de son obligation de payer les salaires. Car la grande majorité des entreprises concernées ont maintenant annoncé le chômage partiel, cette question ne se pose donc pas.

En ce qui concerne le licenciement, les délais de préavis légaux ou contractuels spéciaux s'appliquent toujours. Si l'employeur envisage des licenciements, si son entreprise emploie habituellement plus de 20 salariés, il doit en principe se conformer aux dispositions relatives aux licenciements collectifs (art. 335d ss CO). Par conséquent, même en cas de pandémie (état d'urgence), un licenciement doit en principe être qualifié d'abusif si la procédure légalement réglementée n'est pas suivie.

### **Quelles mesures doivent être prises pour les employés qui appartiennent au groupe à risque ?**

Les personnes particulièrement vulnérables doivent observer des règles spéciales conformément à l'art. 10b al. 1 COVID-19-Vo. Ils doivent rester à la maison et éviter les foules. Lorsqu'ils quittent leur domicile, ils doivent suivre les recommandations de l'OFSP en matière d'hygiène et de "distanciation sociale". Outre les personnes de plus de 65 ans, il s'agit principalement de personnes souffrant d'hypertension artérielle, de diabète, de maladies cardiovasculaires, de maladies respiratoires chroniques, de cancer, ainsi que de maladies et de thérapies qui affaiblissent le système immunitaire (voir COVID-19-Vo 2 et surtout l'annexe 6 détaillée avec une liste constamment mise à jour par l'OFSP).

En conséquence, l'art. 10c, al. 1 COVID-19-Vo 2 impose aux employeurs des obligations spéciales en cascade pour ces employés, jusqu'à la libération du travail incluse.

En général, les personnes particulièrement vulnérables **peuvent travailler à domicile (home office)** et l'employeur doit prendre les mesures organisationnelles et techniques appropriées à cette fin. Si cela n'est pas possible, l'employeur doit attribuer aux personnes concernées un travail de remplacement équivalent (au même salaire) qui peut être effectué à domicile.

Si, pour des raisons opérationnelles, **la présence sur place est totalement ou partiellement indispensable**, les personnes particulièrement vulnérables ne peuvent être employées sur place dans leur métier traditionnel que sous certaines conditions :

- a) **Aménagement du lieu de travail de manière à exclure tout contact étroit avec d'autres personnes (chambre individuelle, clôture, distance de 2 m).**
- b) **Si un contact étroit ne peut être évité à tout moment, des mesures de protection doivent être prises selon le principe dit STOP (substitution, mesures techniques, mesures organisationnelles, équipement de protection individuelle).**

S'il n'est pas possible d'organiser le travail traditionnel conformément à la règle de la distance et au principe STOP, l'employeur doit, pour la même rémunération, confier un travail de substitution équivalent sur le chantier où les mesures de protection appropriées peuvent être observées (règle de la distance ou principe STOP).

Les personnes concernées doivent être entendues au préalable et peuvent refuser (!) le travail qui leur est confié si, malgré les mesures de protection prises, elles estiment que le risque d'infection est trop élevé pour des raisons particulières et présentent, sur demande, un certificat médical.

Si l'emploi n'est pas possible dans ces conditions ou si l'employé refuse de travailler pour des raisons justifiées, il est libéré de l'obligation de travailler - avec continuation du paiement du salaire.

**Quelles sont les conséquences si les employés restent loin du travail par crainte de la contagion ?**

Le versement des salaires peut être interrompu et, en cas d'absence prolongée, le licenciement est également possible. En principe, les délais de préavis réguliers et les obligations de paiement des salaires continuent à s'appliquer (indépendamment du fait que le plein emploi soit possible ou non).

**Que se passe-t-il si les employés s'absentent du travail pour cause de contagion/maladie ?**

*Les règles habituelles s'appliquent ici en cas de maladie du salarié.*

**Que se passe-t-il si les proches des salariés et surtout leurs enfants sont malades ?**

En principe, les mêmes règles (générales) s'appliquent que dans le cas de la maladie des enfants des employés - à la différence qu'en cas de pandémie, les autorités peuvent immédiatement ordonner des mesures de quarantaine pour les familles. Si les écoles, etc. sont fermées, les employés doivent généralement s'organiser de manière privée. Toutefois, sous certaines conditions, les parents concernés peuvent demander une indemnisation pour perte de revenus sur la base du nouveau "Corona-APG".

lien : <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/sozialversicherungen/eo-msv/grundlagen-und-gesetze/eo-corona.html#-426425304>

**Quelles sont les conséquences de l'absence au travail des employés qui ont été mis en quarantaine ?**

L'ordre de quarantaine est toujours basé sur une base légale - sans aucune faute de la part des employés. Il s'agit d'un motif de prévention qui est "dans la personne" et qui relève donc de la sphère de risque du salarié. Dans un tel cas de prévention, l'art. 324a CO prévoit que l'employeur doit verser le salaire pendant une période limitée. Sous réserve d'accords spéciaux, le maintien du paiement du salaire susmentionné prendra donc effet au plus tôt après une période de travail de trois mois et au plus tard jusqu'à la levée de la quarantaine.

**Que doit faire un employeur si ses employés viennent au travail et sont malades ?**

En fonction de l'obligation de soins pour les employés (et autres employés) concernés, des mesures doivent être prises (c'est-à-dire que la personne concernée doit être renvoyée immédiatement chez elle, mise en quarantaine ou, si nécessaire, envoyée chez un médecin).

**Comment traiter les employés qui reviennent de zones à risque ?**

Du point de vue du devoir de diligence, il est actuellement conseillé de séparer les employés concernés des autres jusqu'à ce qu'il soit clairement établi qu'il n'y a pas de risque d'infection. Dans la mesure du possible, les bureaux à domicile ou la quarantaine doivent être ordonnés.

Il est conseillé de décourager les travailleurs de se rendre dans les zones à risque et de leur donner la perspective de la quarantaine au retour d'une telle zone et, en plus, d'une absence de rémunération si aucun "home-office" n'est disponible.

### **Quelles, Quelle est la bonne stratégie pour éviter que les travailleurs ne soient infectés sur le chemin du travail ?**

Il est conseillé ici de suivre les recommandations des autorités et de prendre les mesures appropriées de la part des employeurs pour que les employés puissent éviter, par exemple, les heures de pointe dans les transports publics (horaires de travail flexibles, bureau à domicile, etc.)

### **Les entreprises peuvent-elles demander une indemnité de chômage partiel ("CP") en raison du virus corona ?**

En principe, oui, à condition que les absences du travail soient dues à **des mesures officielles** (par exemple, le bouclage de régions, de villes entières) ou à d'autres circonstances dont l'employeur n'est pas responsable (et seulement si les entreprises (employeurs) spécifiquement concernées n'auraient pas pu éviter les absences du travail par des mesures appropriées et économiquement viables ou même les transmettre à des tiers) OU si elles sont dues à des **raisons économiques** et sont inévitables, par exemple si des raisons tant économiques que structurelles justifient une baisse de la demande ou des ventes.

En outre, les conditions suivantes doivent notamment être remplies pour pouvoir demander le CP :

- la relation de travail ne doit pas avoir pris fin
- la perte d'emploi sera probablement temporaire et on peut s'attendre à ce que les emplois puissent être maintenus grâce au CP ;
- les heures de travail peuvent être contrôlées ;
- la perte d'heures de travail représente au moins 10 % des heures de travail par période comptable ;
- la perte d'heures de travail n'est pas causée par des circonstances qui font partie du **risque normal**.

### **La mention "CORONA" est-elle suffisante pour justifier la demande d'indemnisation du chômage partiel ?**

Non. Malgré certaines simplifications formelles et la réduction du délai de préavis (à 3 jours), le SECO indique qu'il doit encore être possible de démontrer de manière crédible dans la justification de la demande dans quelle mesure la perte d'heures de travail attendue est imputable au virus corona (lien de causalité adéquat entre la propagation de COVID-19 et la perte d'heures de travail) - une simple référence à "corona", "COVID-19" ou similaire n'est pas suffisante.

### **Les employeurs peuvent-ils exiger du CP un pécule de vacances/une réduction ou une compensation pour les heures supplémentaires ?**

Ce n'est pas une question de principe. Une réduction du crédit vacances personnel n'est possible que dans les cas réglementés par la loi (des règles spéciales s'appliquent aux vacances d'entreprise). Le travail au chômage partiel ne donne donc pas droit à une réduction du droit aux vacances. Les heures supplémentaires ne doivent **plus** non plus être réduites au préalable. Nous recommandons donc de trouver de manière proactive des solutions à l'amiable avec les employés, afin que le paiement cumulé des vacances et des heures supplémentaires par l'employé ne constitue pas immédiatement la prochaine menace économique pour l'entreprise après la pandémie.

Liens : [https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/neues\\_coronavirus/kurzarbeit.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/neues_coronavirus/kurzarbeit.html) ;  
<https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/unternehmen.html>

**N**

**E**

**W**

**S**

# COVID-19

## Droit des contrats

**[www.swisslegal.ch](http://www.swisslegal.ch)**

Shortlink:

<https://bit.ly/38LFwIY>

>>>

Unsere Einschätzungen dienen der allgemeinen Beurteilung der aktuellen (aussergewöhnlichen) Lage, sie ersetzen keine Rechtsberatung im Einzelfall.

Nos analyses servent d'évaluation générale de la situation actuelle (extraordinaire) - elles ne remplacent pas le conseil juridique dans les cas individuels.

Our legal opinions serve as a general overview of the current (extraordinary) situation - they do not replace legal advice in individual cases.

**swisslegal**

***Que se passe-t-il si les fournisseurs ne sont plus en mesure de livrer à temps ou pas du tout (et causent ainsi des retards et des temps d'arrêt dans votre propre entreprise) ?***

Ce sont principalement les règles prévues par le **contrat** qui s'appliquent. Très peu de contrats sont susceptibles d'inclure des **conditions générales** d'affaires en cas de force majeure ou de pandémie.

Si les conditions générales sont applicables, il convient de vérifier si des dispositions particulières s'appliquent en cas de force majeure.

D'un point de vue juridique, la question se pose généralement de savoir si une pandémie peut être qualifiée de force majeure. De bonnes conditions générales fourniront une réglementation claire à cet égard. Il existe souvent des listes d'événements exemplaires, mais elles ne sont généralement pas concluantes. Si la formulation n'est pas claire, il dépend des circonstances de savoir si elle peut être invoquée. Plus les mesures ordonnées par les autorités sont drastiques et inattendues, plus il y a de chances que l'on puisse soutenir que la pandémie (comme « causa » des mesures) est un cas de force majeure. Toutefois, les événements qui sont toujours à prévoir ne sont pas à proprement parler des cas de force majeure, car, selon la jurisprudence, ils doivent toujours se produire de manière **totale et inattendue** et **être indépendants du comportement humain**. Même les plans de pandémie des autorités montrent que de tels événements doivent être attendus.

**Il est très important que l'autre partie soit informée le plus tôt possible des conséquences possibles, telles que le retard ou l'impossibilité d'exécution**, car le fait de ne pas fournir des informations en temps utile peut signifier que la force majeure ne peut plus être invoquée.

Cela devrait être fait de manière proactive dans tous les cas où les performances sont susceptibles d'être perturbées.

**Demeure / inexécution du débiteur**

À titre subsidiaire, les règles du Code suisse des obligations (et, le cas échéant, d'autres lois et règlements applicables à un acte juridique spécifique) s'appliquent en tout état de cause si le droit suisse a été choisi par contrat.

Si l'une des parties est en défaut, les règles spécifiques respectives du Code suisse des obligations sont appliquées (par exemple, l'article 190 CO pour l'achat des biens mobiliers, l'article 366 pour le contrat de construction, l'article 394 pour le mandat et, à titre subsidiaire, les effets de l'inexécution des obligations selon l'article 97 ss, et en particulier l'article 102 ss CO ainsi que les normes spéciales selon l'art. 96 SIA-118). En cas de l'inexécution, si le créancier ne peut obtenir l'exécution de l'obligation ou ne peut l'obtenir qu'imparfaitement, le débiteur est tenu de réparer le dommage en résultant, à moins qu'il ne prouve qu'aucune faute ne lui est imputable. Cette preuve pourrait donc être retenue en cas de pandémie, en fonction des circonstances mentionnées.

Si l'une des parties est en demeure et si elle ne peut exécuter pas du tout, le créancier a le droit de résilier le contrat (art. 107 ss CO), même si, dans certaines circonstances, il n'y a pas lieu de fixer un délai supplémentaire (art. 108 CO). Le contrat est alors annulé. En outre, il peut réclamer un dommage résultant de l'annulation du contrat, si le débiteur ne peut pas se disculper.

### **Pour les contrats de location (et les bails)**

En principe, ce sont les conventions du contrat de location (y compris les conditions générales) qui s'appliquent, ainsi que les dispositions spécifiques (ou impératives) du Code des obligations suisse.

L'art. 6 de l'ordonnance COVID-19 du Conseil fédéral prévoit la fermeture complète des magasins, restaurants, bars, discothèques, boîtes de nuit, musées, centres sportifs, salons de coiffure, centres de bien-être, piscines et autres installations. Dans le cas des entreprises qui, en raison de ces mesures officielles, ne sont plus en mesure d'utiliser le bien loué conformément au contrat, la question se pose de savoir si cela crée un déséquilibre entre le propriétaire et le locataire, qui pourrait au mieux être compensé par le loyer. En l'absence de précédents, la situation juridique est encore incertaine. En tout état de cause, il est conseillé aux parties de chercher à discuter d'une solution à l'amiable en temps utile.

Le Conseil fédéral a publié **l'ordonnance COVID-19 sur les loyers et les bails du 27 mars 2020**, prolongeant ainsi le délai de paiement des loyers d'habitation et commerciaux ou des frais annexes dus entre le 13 mars et le 31 mai. Le délai de paiement avec menace de résiliation au sens de l'art. 257d al. 1 CO est **désormais prolongé** de 30 jours au moins à 90 jours au moins. Si le locataire ne paie pas dans le délai de 90 jours, le propriétaire peut résilier le contrat de location avec un préavis de 30 jours. Toutefois, cette extension de la crête n'entraîne pas de report de la date d'échéance : cela signifie que - sous réserve d'une demande de réduction ou de remise - le loyer reste dû conformément au contrat de location.

### ***Que se passe-t-il si un voyage n'est pas effectué par l'organisateur en rapport avec la pandémie et/ou n'est pas effectué par le voyageur ?***

Dans ce cas également, les accords contractuels ou les conditions générales s'appliquent en premier lieu. Ces conséquences sont généralement réglementées.

Si les frais ne sont pas remboursés par l'organisateur, il faut vérifier si une compagnie d'assurance couvrira les dommages. La plupart des conditions générales des compagnies d'assurance contiennent des règles sur la force majeure. Certains excluent explicitement les pandémies.

On peut supposer que les voyageurs suivent strictement les recommandations de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP). En particulier, les avertissements aux voyageurs pour certaines zones à risque doivent être pris en compte.

Diverses compagnies d'assurance couvrent actuellement ces dommages en tant que geste de bonne volonté. Toutefois, cela pourrait changer dans les semaines et les mois à venir.

### ***Que se passe-t-il si des commandes sont annulées en raison de la pandémie ?***

Si les commandes de biens et/ou de services sont annulées, les contrats et les GPA sont à nouveau les plus importants. Les règles du Code des obligations suisse s'appliquent également ici.



---

***Que se passe-t-il si le paiement a déjà été effectué par carte de crédit ?***

Les frais de carte de crédit peuvent généralement être contestés et le paiement refusé dans un délai de 30 jours. Ce faisant, on pourrait invoquer une pandémie avec une certaine chance de succès.

Les conditions générales des sociétés de cartes de crédit respectives sont déterminantes.

***Qu'est-ce qui s'applique aux nouveaux contrats ?***

Il est recommandé que les nouveaux contrats fassent explicitement référence aux éventuelles interruptions de service résultant d'événements tels que la pandémie actuelle, afin d'être mieux préparé au cas où son propre service ne pourrait être fourni comme convenu sans qu'il y ait faute de sa part. Il convient également de se rappeler d'adapter ses propres conditions et d'insérer une formulation claire à cet égard.

**N**

**E**

**W**

**S**

# COVID-19

## Droit des sociétés

**[www.swisslegal.ch](http://www.swisslegal.ch)**

Shortlink:

<https://bit.ly/38LFwIY>

>>>

Unsere Einschätzungen dienen der allgemeinen Beurteilung der aktuellen (aussergewöhnlichen) Lage, sie ersetzen keine Rechtsberatung im Einzelfall.

Nos analyses servent d'évaluation générale de la situation actuelle (extraordinaire) - elles ne remplacent pas le conseil juridique dans les cas individuels.

Our legal opinions serve as a general overview of the current (extraordinary) situation - they do not replace legal advice in individual cases.

**swisslegal**

### ***Une assemblée générale peut-elle être organisée à ce moment (pendant la pandémie) ?***

**L'ordonnance sur la Corona 2 du 13 mars 2020 (RS 818.101.24, modification du 16 avril 2020)** édictée par le Conseil fédéral sur la base de la loi sur les épidémies, contient à l'art. 6, al. 1, une interdiction générale (temporaire) des manifestations publiques ou privées avec présence physique [y compris les manifestations sportives et les activités de clubs]. Avec le même objectif de protection, à savoir prévenir ou contenir la propagation de COVID-19, interrompre les chaînes de transmission, prévenir les (nouveaux) foyers et protéger les personnes à risque, l'article 6b du Covid-19-Vo 2 traite spécifiquement des réunions d'entreprises. Ici, en vertu de la loi d'urgence, les "réunions" tenues par voie électronique ou par écrit - ou les réunions par procuration - ont été déclarées autorisées. Le texte de l'ordonnance ne mentionne que les "sociétés". Les sociétés, en général, sont plus strictement réglementées par la loi que les associations, les coopératives et les fondations. Par conséquent, les facilités devraient également s'appliquer à ces derniers. Le texte correspondant de la nouvelle Ordonnance Corona 2 se trouve ci-dessous : <https://www.admin.ch/opc/fr/official-compilation/2020/1249.pdf>

Cela signifie que les assemblées générales peuvent être tenues MAIS dans le respect des mesures de protection officielles et dans le respect de la base juridique (voir ci-dessous). Il convient notamment de noter que l'obligation d'assister à l'assemblée générale (c'est-à-dire la présence physique des associés/actionnaires ou de leurs représentants) a été temporairement suspendue (pour information : la réforme du droit des sociétés [qui est encore en train de clarifier les différences entre le Conseil national et le Conseil des États] prévoit également la possibilité de tenir des assemblées générales par lettre circulaire ou virtuellement), ce qui signifie qu'il est en principe possible de tenir des assemblées générales virtuellement ou par procuration.

### **...les points suivants doivent être respectés :**

- Représentation/procuration : Les statuts de la société doivent vérifier si une représentation librement choisie ne peut être transférée qu'à un autre actionnaire. Dans la situation actuelle, il est conseillé de désigner un mandataire indépendant. La procuration peut être envoyée avec l'invitation à l'assemblée générale ou être mise à disposition pour téléchargement. Il peut également être publié peu de temps avant l'Assemblée Générale (AG).
- Présence à l'assemblée générale : un président (membre du conseil d'administration), un conservateur du procès-verbal/compteur de votes, le mandataire indépendant, le cas échéant, un représentant du commissaire aux comptes, le cas échéant, et un notaire pour les résolutions nécessitant une certification doivent toujours être présents. Toutefois, si les actionnaires exercent leurs droits exclusivement par écrit ou sous forme électronique (c'est-à-dire sans passer par un mandataire indépendant), toutes ces personnes peuvent également participer à l'assemblée générale uniquement par voie électronique, à condition que leur identification puisse être assurée. En tout état de cause, les représentants des commissaires aux comptes ne peuvent assister à l'AGA que par voie électronique.

- Conférence téléphoniques/vidéo : le règlement permet l'exercice des droits sous forme électronique. En principe, il faut veiller à ce que chaque participant puisse être identifié/authentifié et puisse s'exprimer lors de cette Assemblée Générale (AG), écouter les votes des autres participants et exercer ses droits, notamment son droit de vote (cela signifie que tous les participants doivent se réunir en même temps par voie électronique, ce qui ne serait pas possible par courrier électronique, par exemple). Toutefois, il a été décidé de ne pas prescrire l'exigence de l'image. Dans le cas d'une conférence téléphonique ou vidéo, un procès-verbal de l'AG doit également être établi.
- Pas de vote par e-mail : La seule façon possible d'exercer les droits est de voter par écrit. Un courrier électronique ne remplit pas le critère de la forme écrite.
- Aspects temporels : Il est essentiel que le conseil d'administration prenne une décision et donne les instructions appropriées pendant la période prévue par le règlement, c'est-à-dire avant le 10 mai 2020. Il n'est pas pertinent de savoir quand l'AG aura finalement lieu. L'assemblée générale peut donc être convoquée avant le 10 mai 2020 (y compris les ordres correspondants conformément à l'ordonnance), mais l'assemblée générale elle-même peut avoir lieu après le 10 mai 2020.

### ***L'AG peut-elle être reportée (au-delà du délai actuel de 6 mois) ?***

Il faut distinguer les deux cas suivants :

#### **L'AG n'a pas encore été officiellement convoquée (l'invitation n'a pas encore été envoyée) :**

Si la convocation n'a pas encore été envoyée, les dispositions statutaires continuent à s'appliquer à la convocation de l'assemblée, c'est-à-dire que l'assemblée doit être convoquée dans la forme prescrite par les statuts au moins 20 jours avant la date de l'assemblée. Les options susmentionnées, qui sont énoncées à l'article 6 bis du règlement n° 2 de la Corona (voir ci-dessus), s'appliquent également ici. Si le conseil d'administration souhaite faire usage des instructions visées à l'art. 6b al. 1 lit. a ou b de l'ordonnance 2 de la Corona, il doit prendre et communiquer cette décision d'ici le 10 mai 2020, voir ci-dessus.

Le délai de 6 mois prévu à l'art. 699 al. 2 CO n'étant qu'une ordonnance, le dépassement de ce délai n'entraîne pas la nullité de l'assemblée générale ni celle des résolutions, et les résolutions adoptées ne peuvent pas être contestées - même si les statuts prévoient une assemblée générale ordinaire annuelle dans les six mois suivant la fin de l'exercice. Selon le Département fédéral de justice et police, une nouvelle assemblée générale ne peut également se tenir qu'au second semestre, mais la doctrine déconseille néanmoins un report trop long (plusieurs mois ou "jusqu'à nouvel ordre") en raison de la situation juridique incertaine.

#### **L'Assemblée générale a déjà été formellement convoquée (invitation envoyée) :**

Si l'AG a déjà été formellement convoquée, une nouvelle invitation n'est pas nécessaire. Pour l'annonce des nouvelles ordonnances basées sur l'art. 6b lit. a ou b COVID-19-Règlement 2 est suffisant, si elles sont communiquées par écrit ou publiées électroniquement au moins 4 jours avant l'événement. Nous recommandons d'informer les actionnaires par écrit en tout cas.

---

**L'Assemblée générale a déjà été formellement convoquée (invitation envoyée) :**

Si l'AG a déjà été formellement convoquée, une nouvelle invitation n'est pas nécessaire. Pour l'annonce des nouvelles ordonnances basées sur l'art. 6b lit. a ou b COVID-19-Règlement 2 est suffisant, si elles sont communiquées par écrit ou publiées électroniquement au moins 4 jours avant l'événement. Nous recommandons d'y informer les actionnaires par écrit en tout cas.

**Liens importants :**

Texte actuel de la nouvelle ordonnance Corona 2 (dernière modification du 16.04.2020) :

<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20200744/202003170000/818.101.24.pdf>

<https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2020/1249.pdf>

FAQ Coronavirus et assemblées générales :

<https://www.bj.admin.ch/dam/data/ejpd/aktuell/news/2020/2020-03-06/faq-gv-d.pdf>

N

E

W

S

# COVID-19

**[www.swisslegal.ch](http://www.swisslegal.ch)**

## Crédits de relais pour les entreprises suisses

Shortlink:

<https://bit.ly/38LFwIY>

>>>

Unsere Einschätzungen dienen der allgemeinen Beurteilung der aktuellen (aussergewöhnlichen) Lage, sie ersetzen keine Rechtsberatung im Einzelfall.

Nos analyses servent d'évaluation générale de la situation actuelle (extraordinaire) - elles ne remplacent pas le conseil juridique dans les cas individuels.

Our legal opinions serve as a general overview of the current (extraordinary) situation - they do not replace legal advice in individual cases.

**swisslegal**

### ***Comment les entreprises suisses peuvent-elles combler les manques de liquidités causés par la pandémie COVID-19 ?***

Le 26 mars, l' "Ordonnance d'urgence sur les garanties de solidarité" est entrée en vigueur. Le Conseil fédéral veut permettre aux PME d'avoir un accès rapide à des crédits pour combler les manques de liquidités causés par "corona". Les prêts seront garantis par la Confédération. A partir du 26 mars 2020 (à partir de 8 heures), les demandes de prêts correspondantes peuvent être déposées auprès des banques (il est recommandé de passer en priorité par la banque déjà en charge).

### **Quelles sont les lignes de crédit disponibles et à quelles conditions ?**

L'ordonnance d'urgence sur les garanties conjointes établit une distinction entre a) les garanties conjointes avec des exigences simplifiées et b) les autres garanties conjointes. Le montant garanti est déterminant pour la distinction.

#### **a) Garanties conjointes avec des exigences simplifiées :**

Dans ce cas, un organisation de garantie offre une garantie informelle, unique et solidaire pour les prêts bancaires aux entreprises domiciliées en Suisse d'un **montant maximum de 500 000 CHF**. Le prêt bancaire correspondant est sans intérêt. Dans ce cas, la Confédération se porte garante à 100%, c'est-à-dire que si l'entreprise concernée ne rembourse pas le prêt dans les cinq ans, la Confédération couvrira la totalité du montant du prêt.

Les conditions préalables sont que l'entreprise requérante...

- ✓ a été créé avant le 1er mars 2020,
- ✓ n'est pas en procédure de faillite ou de concordat au moment du dépôt de la demande, et
- ✓ est affectée de manière significative sur le plan économique, notamment en termes de chiffre d'affaires, en raison de la pandémie COVID 19, et
- ✓ n'a pas encore reçu de garanties de liquidité basées sur les règles d'urgence dans les domaines du sport ou de la culture au moment de la soumission de la demande.

#### **b) Autres garanties conjointes et solidaires :**

Dans ce cas, un organisme de garantie fournit des garanties conjointes et solidaires pour des prêts bancaires d'un **montant maximum de 20 millions CHF**, plus un **taux d'intérêt annuel de 0,5 %**. Dans ce cas, la Confédération garantit 85%, c'est-à-dire que si l'entreprise concernée ne rembourse pas le prêt dans les cinq ans, la Confédération couvrira 85% du montant du prêt.

Les conditions sont que...

- ✓ les quatre conditions relatives aux garanties conjointes et solidaires à conditions simplifiées sont remplies, et
- ✓ l'entreprise candidate possède un numéro d'identification d'entreprise, et
- ✓ la banque de l'entreprise requérante, en appliquant une évaluation de crédit usuelle dans la branche et en tenant compte de la garantie solidaire conformément à l'ordonnance d'urgence du Conseil fédéral, prend une décision de crédit positive et la confirme à l'organisation de garantie.

**Quel est le montant de la garantie solidaire ?**

En tout état de cause, **le montant total garanti ne dépasse pas 10 % du chiffre d'affaires du demandeur en 2019**. Si les comptes annuels définitifs pour 2019 ne sont pas encore disponibles, la version provisoire ou, si celle-ci fait également défaut, le chiffre d'affaires pour 2018 est déterminant.

Pour les entreprises en phase de démarrage, la règle suivante s'applique : si la société commence ses activités le 1er janvier 2020 ou après, ou dans le cas d'un exercice fiscal plus long que celui au cours duquel elle a été fondée en 2019, les recettes sont réputées être trois fois la masse salariale nette d'un exercice fiscal, mais **au minimum 100 000 CHF et au maximum 500 000 CHF**. En fait, cela permet à ces entreprises d'obtenir des prêts pouvant aller jusqu'à CHF 50'000.

**Quelle est la durée des garanties conjointes et solidaires ?**

La durée du prêt est de **cinq ans maximum** à compter de la date d'octroi du prêt. La banque peut, avec l'accord du Gouvernement suisse, prolonger cette période maximale de deux ans supplémentaires si le remboursement dans les délais risque de causer des difficultés considérables à l'emprunteur.

**IMPORTANT :** Les prêts accordés en vertu de l'ordonnance d'urgence sur les garanties conjointes et solidaires ne doivent **pas être considérés comme des capitaux d'emprunt** pour les calculs selon l'art. 725 du Code des obligations suisse (perte en capital et surendettement) **jusqu'au 31 mars 2022**.

**Quelles sont les activités exclues pendant la période de garantie ?**

Les activités suivantes, en particulier, ne sont pas autorisées :

- ❖ distribution de dividendes ou remboursement d'apports en capital,
- ❖ octroi de prêts ou refinancement de prêts personnels et d'actionnaires,
- ❖ l'amortissement des prêts interentreprises et
- ❖ transfert des fonds de crédit reçus au titre de l'ordonnance d'urgence Garanties de solidarité aux sociétés du groupe à l'étranger.

**Quand et où les demandes de crédit doivent-elles être présentées ?**

Les demandes de prêt doivent être soumises à la banque prêteuse (banque principale) **avant le 31 juillet 2020** à l'aide du formulaire de demande (voir <https://covid19.easygov.swiss/>) et soumises par la banque à l'organisme de garantie avant le 14 août 2020. Dans le cas de prêts garantis conformément à la disposition sur les garanties conjointes et solidaires avec des exigences simplifiées, la transmission du contrat de prêt signé par le demandeur à la banque est considérée comme étant la demande.

**Combien de temps faut-il attendre avant que le montant du prêt soit disponible ?**

Selon les banques, les demandes sont traitées immédiatement et les liquidités sont mises à disposition immédiatement (selon les informations des banques, **dans l'heure** pour les clients existants et **dans les 24 heures** pour les nouveaux clients).



**Les travailleurs indépendants ont-ils également droit à une indemnisation pour perte de revenus ?**

Le 16 avril 2020, le Conseil fédéral a informé qu'une clause de rigueur sera également créée pour les indépendants qui subissent une perte de revenus en raison des mesures de lutte contre le coronavirus. Il convient ici de distinguer les indépendants qui **a)** ont dû fermer leur entreprise en raison d'un ordre officiel et ceux qui **b)** ont subi une perte de revenus en raison des autres mesures (par exemple, en raison d'un manque de commandes, de clients, etc.)

**a) les entrepreneurs indépendants dont l'entreprise a été fermée selon art 6, paragraphe 2, de l'ordonnance COVID-19 :**

- les magasins et les marchés,
- restaurants, bars et discothèques, boîtes de nuit et commerces érotiques
- Les installations de divertissement et de loisirs, à savoir les musées, les bibliothèques, les cinémas, les salles de concert, les théâtres, les casinos, les centres sportifs, les centres de remise en forme, les piscines, les centres de bien-être, les stations de ski, les jardins botaniques et zoologiques et les zoos ;
- les établissements offrant des services personnalisés avec contact physique tels que les coiffeurs, les massages, les studios de tatouage et les cosmétiques.

**b) les entrepreneurs indép. qui puissent continuer leur activité, mais qui se trouvent en difficulté financière en raison de la situation**

Selon la décision du 17 avril 2020, ils ont également droit à une indemnisation, sous réserve de la limitation suivante (clause de difficulté):

- si le revenu gagné est compris entre 10 000 et 90 000 CHF,
- le droit est limité à un maximum de deux mois.

Le fonds d'indemnisation qui règle les cotisations est responsable de l'évaluation.

Source/Lien en allemand : <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-78515.html>

**N**

**E**

**W**

**S**

# COVID-19

**[www.swisslegal.ch](http://www.swisslegal.ch)**

## Base juridique des mesures officielles

Shortlink:

<https://bit.ly/38LFwIY>

>>>

Unsere Einschätzungen dienen der allgemeinen Beurteilung der aktuellen (aussergewöhnlichen) Lage, sie ersetzen keine Rechtsberatung im Einzelfall.

Nos analyses servent d'évaluation générale de la situation actuelle (extraordinaire) - elles ne remplacent pas le conseil juridique dans les cas individuels.

Our legal opinions serve as a general overview of the current (extraordinary) situation - they do not replace legal advice in individual cases.

**swisslegal**

## Quelle est la base des ordres et des mesures officielles dans le cadre de COVID-19 ?

La **loi sur les épidémies** (SR LEp 818.101) régit la protection de l'homme contre les maladies transmissibles et prévoit les mesures nécessaires à cet effet.

Selon l'art. 6 al. 2 LEp, le Conseil fédéral peut, après avoir entendu les cantons, ordonner diverses mesures (p. ex. à l'égard de personnes individuelles et de la population, de professionnels de la santé, etc.) s'il existe une situation particulière. En outre, si une situation extraordinaire au sens de l'art. 7 LEp l'exige, elle peut ordonner les mesures nécessaires pour l'ensemble du pays ou pour certaines parties du pays.

Les autorités cantonales compétentes peuvent ordonner des mesures à l'encontre des personnes, telles que la mise en quarantaine, l'obligation de procéder à des examens médicaux et à des prélèvements d'échantillons, voire l'interdiction partielle ou totale d'exercer certaines activités ou leur profession (art. 33 - 38 LEp).

Les autorités cantonales peuvent ordonner des mesures conformément à l'art. 40 LEp contre la population et certains groupes de personnes afin de prévenir la propagation de maladies transmissibles. Les mesures doivent être coordonnées entre elles. Les mesures peuvent comprendre l'interdiction ou la restriction d'événements, la fermeture d'écoles, d'institutions publiques et d'entreprises privées. Ce faisant, des règlements sur les opérations peuvent également être publiés. En outre, l'entrée et la sortie de certains bâtiments et zones ainsi que certaines activités dans des lieux définis peuvent être interdites ou limitées.

Sur la base des art. 10 et 38, al. 1, de la LEp, le Conseil fédéral a publié en 2005 l'ordonnance sur la pandémie de grippe (OPG ; RS 818.101.23). Cette ordonnance n'est plus en vigueur depuis le 1er janvier 2016. En revanche, l'**ordonnance sur les épidémies (OEep, RS 818.101.1)** est entrée en vigueur le 1er janvier 2016. Le 28 février 2020, le Conseil fédéral a publié l'**"Ordonnance Corona"** et le 13 mars 2020 l'**"Ordonnance Corona 2"** (RS 818.101.24). Les deux ordonnances COVID-19 étaient basées sur l'article 184 f. BV et l'art. 6 al. 2 let. b LEp, qui autorisait le Conseil fédéral à ordonner des mesures de protection de la population compte tenu de la situation particulière de l'époque.

Ces recommandations et mesures de protection de la santé publique n'étant manifestement pas suffisantes pour réduire le nombre de nouveaux cas de COVID-19 en Suisse dans la mesure souhaitée, le Conseil fédéral a édicté la **COVID-19-Vo 2 (RS 818.101.24, dernières modifications du 16 avril 2020)**. L'ordonnance actualisée contient toujours des mesures visant à ralentir la propagation de la pandémie, à aplatir la courbe des nouvelles infections en Suisse et à protéger les personnes dites vulnérables ET la dernière version maintient toujours l'interdiction des manifestations privées et publiques impliquant des personnes physiques (y compris les assemblées générales d'entreprises), la fermeture des jardins d'enfants, des écoles et des centres de formation avec enseignement en face à face, ainsi que des entreprises commerciales dans certains secteurs, **MAIS elle prévoit également un relâchement par étapes de certaines mesures de lock-down, à commencer par certains secteurs commerciaux et éducatifs (écoles, jardins d'enfants) à partir du 26 avril 2020**. Pour plus d'informations, veuillez consulter : <https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/20200744/index>.