



## Mémento Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

La propagation pandémique du coronavirus soulève chez bon nombre d'assistantes dentaires la question de savoir quels sont leurs droits lorsque le dentiste a moins travail à faire parce que les patientes et les patients renoncent à leur traitement par peur d'être contaminés par le coronavirus. Peut l'employeur licencier des employé(e)s quand il ne peut plus payer leurs salaires ou existe-t-il un moyen de surmonter cette période financièrement?

Malheureusement, l'assurance responsabilité civile entreprise et professionnelle couvre uniquement les interruptions d'activité dues aux risques convenus par contrat, tels les dégâts causés par le feu, les éléments naturels et l'eau. En règle générale, les interruptions d'activité motivées par des mesures/instructions ordonnées par les autorités, comme dans le cas de la pandémie de coronavirus, ne sont pas couvertes par ces assurances. Par conséquent, beaucoup n'ont pas à l'heure actuelle d'assurance qui prendrait en charge le manque à gagner.

Les dentistes qui gèrent leur propre cabinet et emploient des salarié(e)s sont invités à faire vérifier s'ils peuvent déposer un préavis **de réduction de l'horaire de travail**. Nous expliquons ci-dessous en quoi consiste la réduction de l'horaire de travail, qui est éligible et comment la faire valoir.

### 1. But

On entend par « réduction de l'horaire de travail » la réduction temporaire du temps de travail ou la suspension complète de l'activité de l'entreprise alors que les rapports de travail contractuels sont maintenus. En général, elle est due à des facteurs d'ordre économique. La réduction de l'horaire de travail inclut également les pertes de travail consécutives à des mesures prises par les autorités, ou à d'autres motifs indépendants de la volonté de l'employeur.

L'introduction de cette mesure vise à compenser les diminutions temporaires du travail afin de préserver des emplois. Par ce biais, l'assurance-chômage offre aux employeurs une alternative aux licenciements imminents. L'employeur évite ainsi les frais entraînés par la fluctuation du personnel et peut disposer de main-d'œuvre à court terme. Les employé(e)s ont l'avantage de ne pas se retrouver au chômage et de maintenir le paiement des cotisations aux assurances sociales.

## 2. Quelles pertes de travail ne sont pas considérées comme une réduction de l'horaire de travail ?

Les pertes de travail qui ne sont pas temporaires, qui ne permettent pas de maintenir des postes de travail, qui découlent de mesures touchant l'organisation de l'entreprise et inhérentes aux risques normaux d'exploitation que l'employeur doit assumer, qui sont habituelles dans la branche, la profession ou l'entreprise, ou sont causées par des fluctuations saisonnières, des jours fériés ou des vacances.

## 3. Qui a droit à l'indemnité ?

Il revient à l'employeur / l'employeuse de faire valoir la réduction de l'horaire de travail. Y ont droit tous les employé(e)s soumis à l'obligation de cotiser à l'assurance-chômage ou ayant achevé leur scolarité obligatoire et n'ayant pas encore atteint l'âge minimum pour cotiser à l'AVS. Depuis le **1<sup>er</sup> septembre 2020 et jusqu'au 30 septembre 2021**, les personnes en contrat à durée déterminée et les employé(e)s sur appel ont droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail si l'activité est nettement réduite par des mesures ordonnées par les autorités.

Par ailleurs, le 20 janvier 2021, le Conseil fédéral a étendu le droit à l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail aux apprentis dans la mesure où :

- la formation des apprentis est toujours assurée,
- l'entreprise a fait l'objet d'une fermeture administrative et
- l'entreprise n'obtient aucun autre soutien financier pour la couverture du salaire des apprentis.

Pour ces deux groupes de parties prenantes, à partir de **janvier 2021 jusqu'au 30 septembre 2021**, l'indemnité en cas de chômage partiel peut être demandée.

Les droits supplémentaires fixés par les décisions du Conseil fédéral du 20 mars 2020 ou du 8 avril 2020 ont de nouveau **été levés** fin mai ou fin août 2020 :

- Employé(e)s exerçant une fonction similaire à celle de l'employeur ou de l'employeuse (par ex. les associé(e)s d'une Sàrl), conjoint(e)s et partenaires enregistré(e)s de l'employeur ou de l'employeuse.
- Travailleurs temporaires

## 4. Qui n'a pas droit à l'indemnité ?

Les indépendant(e)s ne sont pas soumis à la loi sur l'assurance-chômage et ne peuvent donc pas faire de demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. De plus, les employé(e)s dont les rapports de travail ont été résiliés (sans égard à la partie à l'origine de la résiliation) n'ont pas droit à l'indemnité. Dans ce cas, l'employeur ou l'employeuse doit verser le salaire complet à l'employé(e) jusqu'à la fin de son contrat. Si en raison de la situation actuelle, l'employeur ou l'employeuse n'est pas en mesure de fournir du travail, il reste tenu de payer la totalité du salaire (art. 324 CO).

## 5. Que se passe-t-il si, en tant qu'employé, je ne suis pas d'accord ?

L'employé(e) a le droit de refuser la réduction de son horaire de travail. L'employeur / l'employeuse doit alors continuer à lui verser son salaire conformément au contrat de travail. Il/elle est cependant autorisé(e) à prononcer le licenciement ordinaire. En raison de la situation actuelle, les conditions à remplir pour accéder à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ont été assouplies. Dorénavant, pour faire une demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, il n'est plus nécessaire de recueillir l'approbation par écrit de chaque employé(e). L'employeur ou l'employeuse doit simplement confirmer que tous les employés de l'entreprise sont d'accord avec la réduction de l'horaire de travail.

Le « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique » sera réintroduit le 1er juillet 2021. Ce formulaire permet aux employé(e)s de confirmer leurs heures perdues et de consentir à la poursuite du chômage partiel.

## 6. Pour être prise en considération, la perte de travail doit-elle atteindre un seuil minimum ?

Une perte de travail ne peut être prise en compte que lorsqu'elle constitue au moins 10% de l'ensemble des heures de travail normalement effectuées par les employé(e)s de l'entreprise au cours de la période pour laquelle le décompte est établi.

## 7. Combien de temps l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est-elle versée ?

Depuis le 20 mars 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021, les nouvelles autorisations affichent une validité maximale de six mois, au lieu de seulement trois. A partir du 1er juillet 2021, les autorisations ne sont plus accordées pour 6 mois complets, mais uniquement jusqu'au 31 décembre 2021. A partir du 1er octobre 2021, les autorisations pour 3 mois seront de nouveau accordées.

Sur la période entre le **1<sup>er</sup> juillet 2021** et le 28 février 2022, la durée maximale pour le versement d'une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail s'élève à **24 mois**. Par ailleurs, avec son arrêt du 20 janvier 2021, le Conseil fédéral a levé la durée d'indemnisation maximale de quatre périodes comptables en cas de **plus de 85 pour-cent de pertes de travail** rétroactivement pour la période du 1<sup>er</sup> mars 2020 au 31 mars 2021.

## 8. Marche à suivre

### a) Préavis

L'employeur ou l'employeuse doit annoncer par écrit à l'autorité cantonale la réduction de l'horaire de travail prévue avant le début prévu du recours à l'indemnité. Le délai de préavis **pour la demande d'une réduction de l'horaire de travail a été levé**. L'autorité cantonale compétente (ACT) est celle du canton dans lequel l'entreprise est établie ou a son siège. Elle vérifie si les conditions donnant droit à l'indemnité sont bien remplies.

Des formulaires Covid-19 simplifiés doivent être utilisés jusqu'au 31 septembre 2021 en vue de déposer un préavis de réduction de l'horaire de travail. Veuillez vous informer des modalités d'inscription auprès de l'autorité cantonale compétente.

*b) Demande*

Pour autant que l'autorité cantonale autorise la réduction de l'horaire de travail, l'employeur / l'employeuse doit déposer auprès de la caisse de chômage une demande d'indemnité pour réduction de l'horaire de travail pour chaque période de décompte. La caisse de chômage vérifie que les conditions requises sont réunies, et verse à l'employeur / l'employeuse l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.

*c) Versement de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail*

L'employeur doit verser aux employé(e)s concernés 80% de la perte de gain, au jour de paie habituel. Ce gain se compose, en plus du salaire contractuel, des allocations régulières convenues contractuellement. Il doit continuer à payer entièrement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles (AVS/AI/APG/AC, assurance-accidents, allocations familiales, prévoyance professionnelle, etc.). Il est autorisé à déduire du salaire des employé(e)s l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge.

Du **1<sup>er</sup> décembre 2020 au 31 juin 2021**, les personnes qui ont un revenu inférieur à CHF 3'470 (travail à temps plein) bénéficient d'une **indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail de 100 %**. Pour celles dont le revenu se situe entre CHF 3'470 et CHF 4'340, l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail se monte également à CHF 3'470 en cas de perte de gain complète ; les pertes de gain partielles sont indemnisées en proportion. À partir de CHF 4'340 de revenu, c'est l'indemnisation ordinaire à 80 % qui est valable.

**9. Quelles sont les autres particularités liées à l'autorisation de réduction de l'horaire de travail pendant la crise du Covid-19 ?**

Le Conseil fédéral a entièrement levé le délai de carence d'une journée pour les périodes comptables de mars 2020 à juin 2021. A partir du 1er juillet 2021, il y a de nouveau un délai de carence d'une journée.

Par ailleurs, vraisemblablement jusqu'au 31 septembre 2021, les assouplissements suivants restent valables :

- Les employés ne doivent pas d'abord utiliser leurs heures supplémentaires avant de pouvoir bénéficier de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.
- Les revenus issus d'occupations provisoires ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'indemnité de réduction de l'horaire de travail.
- Il s'appliquera dans un premier temps jusqu'au 30 septembre 2021 la procédure sommaire et l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est versée sous forme de forfait.
- Par ailleurs, le « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique » sera réintroduit le 1er juillet 2021. Ce formulaire permet aux employé(e)s de confirmer leurs heures perdues et de consentir à la poursuite du chômage partiel.

Vous trouverez des informations au sujet des particularités de la réduction de l'horaire de travail liées au coronavirus sur le site [Web du SECO](#) ou sur [travail.swiss](#).