

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

La propagation pandémique du coronavirus soulève chez bon nombre d'hygiénistes dentaires la question de savoir ce qu'elles peuvent faire lorsque les patientes et les patients renoncent à leur traitement par peur d'être contaminés par le coronavirus. Qui paiera pour compenser les pertes de chiffre d'affaires ? Faut-il licencier des employé(e)s quand on ne peut plus payer leurs salaires ? 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 hygiénistes dentaires ou 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.



## Swiss Dental Hygienists

Mémento indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

### 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. En ce qui concerne les **travailleurs sur appel** dont le niveau d'emploi est soumis à de fortes fluctuations (plus de 20%), le Conseil fédéral a décidé dans son arrêt du 28 octobre 2020, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2020, qu'ils continueront (devrait expirer le 30 juin 2021) à avoir droit à une indemnité de chômage partiel s'ils ont travaillé pendant au moins 6 mois pour une durée indéterminée dans l'entreprise qui demande le chômage partiel.

Par ailleurs, le 20 janvier 2021, le Conseil fédéral a étendu le droit à l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail aux groupes suivants :

- Personnes exerçant une activité à durée déterminée
- Les 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 juin 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.

## Swiss Dental Hygienists

Mémento indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

### 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 ?

Jusqu'à fin août 2020, la durée d'autorisation de réduction de l'horaire de travail a été allongée de 3 à 6 mois. **A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2020, il s'applique de nouveau une durée d'autorisation maximale de réduction de l'horaire de travail de 3 mois.** Par conséquent, les autorisations qui à cette date remontent à plus longtemps que trois mois perdent leur validité. Les entreprises qui à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2020 (ou de nouveau) dépendent encore de la réduction de l'horaire de travail, doivent déposer un nouveau préavis de réduction de l'horaire de travail.

En l'espace de deux ans, l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail est normalement versée pendant un maximum de douze mois. **A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2020, il s'applique une nouvelle durée d'indemnisation maximale de 18 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 qui avait été réduit à trois jours a de nouveau été allongé à 10 jours le 1<sup>er</sup> juin 2020. Les entreprises pour lesquelles la réduction de l'horaire a déjà été autorisée, ne sont pas tenues de déposer une nouvelle demande en raison de cette adaptation. Par ailleurs, le préavis peut être raccourci voire même ne pas être imposé, Lorsque des mesures administratives sont instaurées en dernière minute, et que les entreprises ne sont donc pas en mesure de déclarer la réduction de l'horaire de travail 10 jours au préalable. 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.

Veuillez vous informer des modalités d'inscription auprès de l'autorité cantonale compétente. Des formulaires Covid-19 simplifiés doivent être utilisés **jusqu'au 31 mars 2021** en vue de déposer un préavis de réduction de l'horaire de travail. De même, le formulaire « Approbation de la réduction de l'horaire de travail » n'est pas absolument nécessaire.

#### 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.

## Swiss Dental Hygienists

Mémento 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 mars 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 délai de carence déjà réduit à un jour a été totalement supprimé au 20 mars 2020 jusqu'au 31 août 2020. Par ailleurs, avec son arrêt du 20 janvier 2021, le Conseil fédéral a **de nouveau prolongé la levée de ce délai de carence** rétroactivement au **1<sup>er</sup> septembre 2020 jusqu'au 31 mars 2021**. Ce changement rétroactif ne requiert aucune mesure spéciale de la part des employeurs. L'assurance-chômage va adapter son décompte d'elle-même et leur verser la différence pour les journées de carence.

Par ailleurs, vraisemblablement **jusqu'au 31 mars 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'applique la **procédure sommaire** et l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est versée sous forme de forfait.

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](http://travail.swiss).