

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, et si la Confédération ou le canton décide la fermeture des cabinets dentaires et d'hygiène dentaire. 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.



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 outre, conformément à la décision du Conseil fédéral du 20 mars 2020, les personnes suivantes ont désormais également droit à cette indemnité :

- Salariés dont le contrat est à durée déterminée
- Travailleurs temporaires
- Apprentis
- Employé(e)s exerçant une fonction similaire à celle de l'employeur ou de l'employeuse : notamment les associé(e)s d'une Sàrl, qui travaillent en tant qu'employé(e)s dans l'entreprise, touchent un salaire et participent aux décisions prises par l'employeur ou les influencent en grande partie.
- Conjoint(e)s et partenaires enregistré(e)s de l'employeur ou de l'employeuse : les personnes travaillant dans l'entreprise de leur conjoint(e) ou de leur partenaire enregistré(e) peuvent dès à présent aussi bénéficier de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Ils peuvent prétendre à un forfait de 3320 francs d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour un poste à plein temps.

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.

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 ?

En l'espace de deux ans, l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail est versée pendant un maximum de douze mois. Si la perte de travail s'élève à plus de 85%, une indemnité pour réduction de l'horaire de travail est versée au maximum pendant quatre mois.

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 recours à l'indemnité. Le délai de préavis a désormais été réduit à trois jours. L'autorité cantonale compétente 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. Le formulaire « Préavis de réduction de l'horaire de travail » en cas de réduction de l'horaire du travail liée au coronavirus ne doit pas être entièrement rempli. 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 dans le détail que les conditions requises sont réunies, et verse à l'employeur / l'employeuse l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.

9. Quelles sont les autres obligations de l'employeur / l'employeuse lorsque la réduction de l'horaire de travail a été approuvée ?

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. Le délai de carence déjà réduit à un jour a été totalement supprimé au 20 mars 2020. Ainsi, déjà à partir du premier jour, l'employeur ne doit plus participer aux pertes de travail. 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.

En outre, le Conseil fédéral a décidé le 20 mars 2020 que désormais les employé(e)s ne devront plus compenser leurs heures supplémentaires avant de pouvoir bénéficier de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.

Vous trouverez [ici](#) des informations concernant tout le train de mesures du Conseil fédéral.

