

Fiche d'information

Annoncer une réduction de l'horaire de travail en lien avec le coronavirus

Le Service juridique de la SSO a reçu plusieurs demandes de renseignements en lien avec le coronavirus. Il a donc rédigé une première fiche d'informations générales en réponse aux questions les plus fréquentes et qui renvoie à d'autres sources utiles. La présente fiche d'information est fondée sur la procédure en vigueur avant les simplifications annoncées par le SECO. Certains cantons ont également annoncé des simplifications. À ce sujet, veuillez vous référer aux informations correspondantes de l'office du travail de votre canton.

Les cabinets dentaires qui, en raison de la situation, n'ont plus suffisamment de travail (report, voire annulation de rendez-vous par les patients), qui ont des problèmes d'approvisionnement en matériel nécessaire à l'exploitation ou dont l'exploitation est (partiellement) arrêtée sur ordre de l'autorité doivent examiner le bien-fondé d'une demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (chômage partiel).

Informations générales sur la réduction de l'horaire de travail

Par réduction de l'horaire de travail, il faut comprendre la réduction ou la cessation complète temporaire de l'activité de l'entreprise en raison de facteurs d'ordre économique inévitables. Il peut s'agir de mesures prises par les autorités (comme la fermeture des entreprises) ou d'autres motifs économiques qui dépassent la sphère d'influence de l'employeur. L'indemnité en cas de réduction de travail offre à l'employeur une solution de rechange aux licenciements imminents. Celui-ci évite ainsi les frais dus aux fluctuations de personnel (frais de formation, pertes du savoir-faire propre à l'entreprise) et garde la possibilité de disposer de main-d'œuvre à court terme.

Actuellement, l'employeur doit aviser l'autorité cantonale par écrit au moins trois jours (dix jours en situation normale) avant le début de la réduction de l'horaire de travail. Pour que l'autorité cantonale approuve la réduction de l'horaire de travail, celle-ci doit être vraisemblablement temporaire, permettre de maintenir des emplois et atteindre au moins 10 % des heures normalement effectuées. La perte de travail n'est en particulier pas prise en compte lorsqu'elle est imputable à des circonstances qui relèvent du risque normal d'exploitation ou à des fluctuations usuelles. Il est établi que la situation découlant de l'apparition inattendue d'un nouveau type de coronavirus ne fait pas partie du risque normal d'exploitation qui incombe à l'employeur. Toutefois, une référence générale au coronavirus ne suffit pas à justifier un droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. L'employeur doit, comme en situation normale, exposer de manière crédible les raisons pour lesquelles les pertes de travail attendues sont à mettre sur le compte de l'apparition du coronavirus.

L'employeur dont le salarié bénéficie de l'indemnité doit, au jour de paie habituel, verser à ce dernier 80 % de sa perte de gain (exemple : temps de travail contractuel = 80 %, temps de travail actuel en raison du coronavirus = 20 %, le salarié au bénéfice de l'indemnité touche intégralement les 20 % de son salaire qui correspondent à son temps de travail actuel qui est

de 20 % plus 80 % des 60 % qui correspondent à sa perte de gain). Ce gain se compose, en plus du salaire contractuel versé avant le début de la réduction de l'horaire, des allocations régulières convenues contractuellement. L'employeur doit en outre continuer à payer entièrement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles comme si la durée de travail était normale (dans l'exemple ci-dessus, ces cotisations sont calculées sur le salaire complet correspondant au taux d'activité de 80 %). S'il n'en a pas été convenu autrement, il est autorisé à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge.

En raison de la réduction de leur salaire, les collaborateurs doivent approuver la réduction de l'horaire de travail par écrit. En contrepartie, ils gardent leur emploi ainsi que l'importante protection sociale liée au contrat de travail, évitant ainsi des lacunes dans les cotisations à la prévoyance professionnelle.

Chaque salarié a le droit de refuser l'indemnité en cas de réduction de travail ; l'employeur doit alors continuer de lui verser son salaire intégral, indépendamment du fait qu'il puisse l'occuper à hauteur du temps de travail contractuellement convenu. Toutefois, le risque de licenciement augmente par la suite pour ce salarié.

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail couvre 80 % de la perte de gain à prendre en considération pour les heures de travail perdues, après déduction du délai d'attente actuel d'un jour (trois jours en situation normale). Actuellement, la caisse de chômage la verse durant douze mois au plus, à condition que les heures supplémentaires accumulées au cours des six mois précédents aient été compensées. En outre, employeur et salariés doivent continuer de payer les cotisations aux assurances sociales sur le salaire complet.

Les salariés en apprentissage, ceux dont le contrat de travail est à durée déterminée ou qui travaillent sur appel, ceux dont les rapports de travail ont été résiliés, ceux qui n'acceptent pas la réduction de l'horaire de travail et ceux pour lesquels la perte de travail ne peut être déterminée (pas de contrôle du temps de travail ou contrôle ne répondant pas aux exigences) ainsi que les salariés dont la position est assimilable à celle d'un employeur et leurs conjoints ou partenaires enregistrés occupés dans l'entreprise n'ont pas droit à l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail.

Particularités en rapport avec le coronavirus

Les pertes de travail imputables à la situation découlant de l'apparition du coronavirus ne relèvent pas du risque normal d'exploitation et donnent droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail lorsque les autres conditions d'octroi sont remplies.

Le Conseil fédéral a décidé de simplifier la procédure de préavis de réduction de l'horaire de travail en lien avec le coronavirus.

- Le préavis doit parvenir à l'autorité cantonale compétente au siège de l'entreprise au moins trois jours (précédemment dix jours) avant le début de la réduction de l'horaire de travail.

- Jusqu'au 30 septembre 2020, le délai d'attente (période pendant laquelle l'assurance-chômage ne paie pas d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail) est ramené à un jour (il est de trois jours en temps normal). Ainsi, les entreprises n'ont à supporter la totalité des heures de travail perdues que durant un jour avant d'avoir droit au soutien financier de l'assurance-chômage.
- Les autorités cantonales prévoient également des simplifications relatives aux questions figurant sur le formulaire « Préavis de réduction de l'horaire de travail » ainsi qu'en ce qui concerne les documents à leur soumettre. Dans la situation actuelle, il n'est en règle générale pas nécessaire d'indiquer la date de fondation de l'entreprise, les motifs de l'évolution du carnet de commandes, ni les mesures qui ont été prises pour éviter la réduction de l'horaire de travail et l'approbation des collaborateurs et la copie de l'extrait du registre du commerce peuvent être envoyées ultérieurement. (Renseignez-vous à ce sujet auprès de l'[autorité cantonale compétente](#).)

Le Conseil fédéral a en outre demandé au SECO d'évaluer, d'ici au 20 mars 2020, l'opportunité d'étendre le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail aux employés en contrat de travail à durée déterminée (non résiliable) et aux travailleurs temporaires. Pour ce faire, il faudra adapter la législation.

Il faudra par ailleurs également examiner l'opportunité d'étendre cette indemnité aux indépendants.

Conditions à remplir pour l'indemnisation de la réduction de l'horaire de travail

Il faut distinguer deux motifs justifiant le dépôt d'un préavis de réduction de l'horaire de travail :

1. Perte de travail consécutive à des mesures prises par les autorités (art. 32, al. 3, LACI en lien avec l'art. 51, al. 1, OACI)
L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail dédommage l'employeur pour les pertes de travail dues à des mesures des autorités (par exemple le blocage de l'accès de villes) ou à d'autres circonstances indépendantes de sa volonté. Ce principe s'applique sous réserve que l'employeur ne puisse éviter les pertes de travail par des mesures appropriées et supportables économiquement ou faire répondre un tiers du dommage (assurance).
2. Perte de travail due à des facteurs d'ordre économique (art. 32, al. 1, let. a, LACI)
L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail dédommage l'employeur pour des pertes de travail inévitables dues à des raisons économiques (tels que problèmes d'approvisionnement ou annulations de rendez-vous par les patients qui craignent la contagion) qui entraînent un recul de la demande ou du chiffre d'affaires.

Les conditions suivantes doivent également être respectées :

- la perte de travail constitue au moins 10 % de l'ensemble des heures de travail normalement effectuées ;

- les rapports de travail concernés ne doivent pas avoir été résiliés ;
- la perte de travail est vraisemblablement temporaire et on peut s'attendre à ce que la réduction de l'horaire de travail permette de maintenir les emplois ;
- l'horaire de travail est contrôlable (contrôle du temps de travail dans l'entreprise).

Préavis de réduction de l'horaire de travail

La réduction de l'horaire de travail doit être annoncée à l'autorité cantonale compétente (office cantonal de l'économie ou du travail) trois jours à l'avance au moyen du [formulaire de préavis](#). La SSO conseille de l'envoyer en courrier A Plus ou recommandé par souci de preuve. Lorsqu'elle dispose de tous les documents nécessaires, l'autorité cantonale statue en règle générale sur la demande durant le délai de préavis (trois jours actuellement).

En réponse à la question 10, let. a, du formulaire de préavis qui porte sur les motifs de l'évolution du carnet de commandes, la SSO propose à ses membres d'indiquer ce qui suit (les arguments peuvent être adaptés ou complétés en fonction du cas d'espèce) :

« En se fondant sur les textes normatifs et recommandations suivant :

- Loi fédérale sur la lutte contre les maladies transmissibles de l'homme (loi sur les épidémies, LEp, RS 818.1010)
- Ordonnance sur la lutte contre les maladies transmissibles de l'homme (ordonnance sur les épidémies, OEp, RS 818.101.1)
- Ordonnance 2 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (COVID-19) (RS 818.101.24)
- COVID-19 Recommandations pour la prise en charge des malades et des contacts dès le 9 mars 2020
- COVID-19 : informations et recommandations pour les maisons de retraite et les établissements médico-sociaux (EMS) ; état au 6 mars 2020
- Épidémie de COVID-19 Recommandations concernant le port de matériel de protection ; état au 6 mars 2020
- Management of COVID-19 positive or suspect employees involved in care of patients in acute care hospitals (recommandations Swissnoso 13 mars 2020)

les cantons, représentés par les médecins-dentistes cantonaux, ordonnent de reporter, jusqu'à nouvel avis, les traitements qui ne sont pas indispensables et les traitements électifs à une date ultérieure.

Cette mesure a de très lourdes conséquences sur l'activité des cabinets dentaires suisses. De nombreux rendez-vous ont été reportés à une date indéterminée, voire purement et simplement annulés.

Enfin, nous manquons de masques de protection. Or, en vertu de notre devoir de diligence, nous ne saurions fournir des soins sans masque de protection, car le propriétaire de cabinet est tenu de protéger la santé de son personnel et de ses patients. »

Demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

L'employeur doit impérativement faire valoir son droit à l'indemnité auprès de la caisse de chômage choisie dans les trois mois qui suivent l'expiration de chaque période de décompte (un mois en règle générale) au moyen du formulaire de [demande](#), même si l'autorité cantonale n'a pas encore rendu sa décision concernant l'approbation de la réduction de l'horaire de travail. Une procédure d'opposition ou de recours n'interrompt pas ce délai. Le droit s'éteint s'il n'a pas été exercé dans ce délai de trois mois.

Introduction de la réduction de l'horaire de travail

La caisse de chômage verse l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail à l'employeur. Celui-ci doit assumer lui-même l'intégralité des heures de travail perdues durant le délai d'attente actuel d'un jour.

Formulaires et autres informations

Formulaires principaux :

- Formulaire « [Préavis de réduction de l'horaire de travail](#) » ⇒ à envoyer à l'autorité cantonale compétente (office cantonal de l'économie ou du travail)
- Formulaire « [Approbation de la réduction de l'horaire de travail](#) » ⇒ à envoyer avec le préavis, voire ultérieurement à l'autorité cantonale compétente (office cantonal de l'économie ou du travail)
- Formulaire « [Demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail](#) » ⇒ à envoyer à la caisse de chômage choisie par l'employeur

Informations complémentaires :

- [Autres formulaires relatifs à la réduction de l'horaire de travail](#)
- [Brochure du SECO sur l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail](#), information aux employeurs
- [Adresses / contact des autorités](#)
- [Site Web « Nouveau coronavirus » du SECO](#)