

Pour rappel, les changements suivants sont intervenus à **partir du 1^{er} juin 2020** :

- Le droit extraordinaire à la réduction de l'horaire de travail pour **les personnes qui occupent une position assimilable à celle d'un employeur** et pour les **conjoint**s ou partenaires enregistrés de ces personnes, occupées dans l'entreprise, **est supprimé** au terme du mois de mai 2020.

Par contre, ces mêmes personnes qui exercent dans le secteur de l'événementiel, ont droit à des allocations Corona-perte de gain avec effet rétroactif. Les caisses de compensation AVS sont compétentes pour accorder cette prestation. Ces personnes sont donc assimilées aux indépendants. Ils n'ont pas droit à une indemnité en cas de RHT; leurs collaborateurs peuvent en revanche continuer à en bénéficier.

- Le droit à la réduction de l'horaire de travail est également supprimé pour les **apprentis**, le but étant que ces derniers puissent poursuivre leur formation le plus rapidement possible.

Fin de l'ordonnance Covid-19 au 31 août 2020

Avec la fin de l'ordonnance Covid-19, la plupart des articles sont abrogés et les règles normales sont à nouveau applicables à partir du 1^{er} septembre 2020.

Dès le mois de septembre 2020, le droit à l'indemnité RHT prend fin pour les personnes suivantes :

- Personnes sous contrat de durée déterminée,
- Personnes au service d'une entreprise temporaire,
- Travailleurs sur appel.

Pour cette dernière catégorie, le travailleur « occasionnel » ne subit ni perte de travail ni perte de gain à prendre en considération durant les périodes où il n'est pas appelé à travailler.

Par contre, si un travailleur s'engage à fournir un travail sur appel pour une durée indéterminée et que les appels cessent ou diminuent momentanément, la perte de travail peut être prise en compte. Pour cela, il faut impérativement que les rapports de travail aient duré au minimum 6 mois et que les fluctuations mensuelles ne dépassent pas 20% en plus ou en moins du nombre moyen des heures de travail fournies mensuellement pendant la période de référence des 6 ou 12 derniers mois.

Toujours à partir du 1^{er} septembre 2020, le nombre de périodes d'indemnisation passe de **12 à 18 mois** (dont 4 avec un taux égal ou supérieur à 85%). Les périodes de décompte RHT pour lesquelles la perte de travail a été supérieure à 85% entre mars et août 2020 ne sont pas prises en compte dans les quatre mois maximum admis.

Dans le cadre du déconfinement progressif, l'activité doit reprendre normalement dès que cela est possible. Dans la mesure où une entreprise continue à faire valoir une perte de travail de plus de 85 % pour les périodes de décompte à partir de juin 2020, elle est tenue de justifier cette perte de travail auprès de la caisse de chômage et de présenter des documents appropriés attestant de la situation.

Le **délai d'attente** est à nouveau introduit et est fixé à **1 jour** à charge de l'entreprise.

La procédure de décompte simplifié se prolonge jusqu'au 31 décembre 2020.

Personnes vulnérables

Les personnes vulnérables au sens de l'ordonnance 2 COVID-19 (RS 818.101.24) et **pour les périodes de décompte de mars 2020 à juin 2020** ont droit à l'indemnité en cas de RHT dans la mesure où la perte de travail pour motifs économiques porterait sur au moins 10 % de l'ensemble de l'entreprise ou du secteur d'exploitation. Les personnes vulnérables doivent pouvoir prouver, à l'aide d'un certificat médical, qu'elles ne devaient pas travailler pour des raisons de santé. L'employeur était tenu de prendre des mesures appropriées et économiquement supportables pour éviter la réduction de l'horaire de travail, et imposer par exemple le télétravail si cela était possible.

Retour de l'étranger

Les personnes qui se rendent à partir du 6 juillet 2020 dans un pays qui, au moment de leur entrée dans le pays concerné, figure sur la liste officielle des zones à risque, n'ont pas droit à une indemnité en cas de RHT durant la quarantaine de dix jours. Ces personnes sont empêchées de travailler par leur propre faute et ne peuvent donc pas bénéficier d'une poursuite du versement du salaire.

Formulaire de demande RHT simplifié en ligne

Dès à présent vous avez la possibilité d'envoyer votre demande en ligne grâce au lien suivant https://onlineformulare.arbeit.swiss/case?caseid=kae_antrag&lang=fr&alk=24. Ce lien permet d'afficher le formulaire en ligne « Demande et décompte d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail », d'y saisir les indications et d'y ajouter les pièces jointes, puis de le transmettre à notre caisse par voie électronique.

Un nouveau formulaire sera mis à disposition pour les demandes d'indemnités valables à partir du mois de septembre 2020. Ce formulaire tiendra compte du délai d'attente.

Merci de consulter notre site Internet sous la rubrique « Actualités » du menu « LA CCNAC » sous www.ccnac@ne.ch.

Heures supplémentaires – Valable dès le 1^{er} janvier 2021

Les heures de travail en plus accomplies par les travailleurs au cours des six mois précédents l'ouverture du délai-cadre d'indemnisation doivent à nouveau être déduites de leur perte de travail.

Durant un délai-cadre en cours, toutes les heures de travail en plus effectuées par les travailleurs dans les 12 derniers mois précédant une nouvelle réduction de l'horaire de travail doivent à nouveau être déduites de leur perte de travail.

Par contre, les heures de travail en plus effectuées **avant** les périodes de décompte COVID-19 ne seront pas prises en compte.

Par exemple, une entreprise touche des indemnités RHT de mai 2020 à mars 2021. Les heures supplémentaires effectuées avant le mois de mai 2020 ne seront pas déduites de la RHT. Par contre, dès le mois de janvier 2021, les heures supplémentaires effectuées depuis mai 2020 et qui n'ont pas été compensées jusqu'à maintenant seront déduites de la RHT.

Pour rappel, il est impératif que l'entreprise qui touche des indemnités RHT utilise un moyen reconnu de contrôler les temps de présence/absence de ses collaborateurs.