ASSURANCE CHÔMAGE

BELP, 10.09.2020

CONTENU

1. Assurance-chômage 2

1.1 Extrait de la table ronde 2

1.1.1 Expériences du premier confinement 2

1.1.2 Planification/Gestion du personnel 2

1. ASSURANCE-CHÔMAGE

→ Prière d'intégrer la présentation PowerPoint (fr. et all.) de Gian-Reto Caduff.

1.1 EXTRAIT DE LA TABLE RONDE

N.B. En raison **de l'évolution actuelle de la situation**, qu'elle soit d'origine politique ou épidémiologique**, les informations subissent des changements constants :**

Les mises à jour doivent être consultées sur **le site arbeit.swiss** et auprès **de l'Office fédéral de la santé publique.**

1.1.1 EXPÉRIENCES DU PREMIER CONFINEMENT

- ✓ Dans certains cas, des exceptions n'ont été accordées par la Confédération qu'après coup.
- ✓ La rapidité du versement du soutien a varié d'un canton à l'autre.
- ✓ <u>Preuve des pertes de travail dans les écoles de ski</u>
- ✓ La charge de travail moyenne des cinq dernières années pendant la période correspondante a servi de base.
- ✓ Formule: Charge de travail moyenne en heures - heures travaillées = perte de travail à l'école de ski
- ✓ L'accès à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail a été simplifié:
- ✓ La période de préavis pour RHT a été levée → réintroduite le 1er juin 2020
- ✓ Le décompte des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail a été simplifié grâce à la procédure sommaire (un seul formulaire; cinq informations seulement sont requises).

– Les personnes ayant un contrat de mandat ont également pu bénéficier de l'indemnité RHT.

1.1.2 PLANIFICATION/GESTION DU PERSONNEL

- ✓ Principe: les contrats de travail ne doivent pas être préparés trop spécifiquement en fonction d'une situation donnée - un contrat est l'expression d'une volonté mutuelle.

- ✓ Contrat sur appel avec délai de préavis (condition préalable pour l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail)

- ✓ Droit de donner des instructions concernant la gestion des employés

  - Pouvoir d'édicter interne
    - Obligation de l'entreprise de protéger ses employés → Droits de donner des instructions étendus
    - En cas de violation du devoir de protection, l'employeur est responsable et a l'obligation de continuer à verser le salaire.

  - Pouvoir d'édicter externe
    - L'employeur n'a pas le droit de donner des instructions → On peut influencer, mais on n'a pas le droit de le faire.

- ✓ <u>Obligation de continuer à verser le salaire en cas de quarantaine</u>

- Si la quarantaine est ordonnée par le médecin cantonal, il existe un droit à une allocation pour perte de gain APG. Une disposition est nécessaire.

✓ <u>Obligation de continuer à verser le salaire en cas de maladie</u>
- Dans le cas d'une relation de travail de moins de 3 mois, il n'y a pas d'obligation de continuer à payer le salaire si l'employé est absent sans faute de sa part.

<u>L'indemnité de chômage (IC) ou l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (IRHT):</u>

✓ Si l'engagement est inférieur à 6 mois, l'IC est le bon instrument.

✓ L'IC peut être demandée après la fin du contrat ou sa résiliation.

✓ Si la saison d'hiver ne peut débuter, le principe suivant s'applique:
- Gain intermédiaire → inscription IC
- Emploi fixe → inscription IRHT