

Webinaire : RHT & APG : Comment en faire une utilisation optimale ?

Questions & Réponses :



Qu'en est-il de l'époux/épouse employé(e) dans l'entreprise administrée par sa femme/mari au niveau de l'indemnisation ?



Depuis le 17 mars 2020, le régime a été assoupli : les personnes qui fixent ou peuvent influencer considérablement les décisions prises par l'employeur, de même que leur conjoint ou leur partenaire enregistré, peuvent prétendre aux RHT, à condition qu'elles soient salariées de l'entreprise. Attention, pour ces personnes, les RHT seront calculées sur la base d'un gain mensuel déterminant forfaitaire de maximum 3320 francs pour un emploi à plein temps.



Les employeurs sont donc pénalisés si les employés sont malades par rapport à un employé qui est en quarantaine ? En effet, avec le délai d'attente, c'est l'employeur qui va prendre en charge le délai ?



Oui, en effet, durant le délai d'attente, avant la prise en charge de l'assurance maladie perte de gain, l'employeur doit verser le salaire selon l'échelle de Berne.



Effectivement, c'est correct. Selon le délai d'attente choisi dans le contrat collectif perte de gain maladie, alors il n'y aura pas d'indemnisation immédiate. Cependant le degré de couverture peut être plus important selon les contrats (90% du salaire AVS contre 80%). De plus, la durée des prestations en contrat collectif est de 730 jours contre 10 jours.



Quels sont les délais de perceptions des RHT du moment que la caisse a transmis sa décision d'ailleurs souvent partielle ?



Cette réponse reste encore floue, cependant comme vient de le mentionner Madame Page, une avance peut être demandée au chômage.



Peut-on compléter les salaires à 100% sans que cela soit considéré comme abusif (RHT mais souhait de l'entreprise de compléter le salaire) ?



Oui, l'employeur peut tout à fait continuer à verser le salaire à 100%, cela n'est pas abusif.



La rétroactivité des RHT est-elle exclue même lorsque la date d'arrêt de l'activité commerciale a été de facto dictée par l'Ordonnance 2 COVID-19 du 16 mars 2020 ? Si oui, comment l'administration fédérale justifie-t-elle que la "rapidité" de la demande puisse avoir un impact sur les aides financières dans ces conditions si spéciales... Merci.



À priori oui. Dans ce contexte, il faut toutefois rappeler qu'il n'y a plus de délai d'attente. Si vous avez déposé le préavis le 16 mars, vous avez droit au RHT dès le 16 mars nonobstant le délai de réponse de l'office.



Est-ce que, dans une société où il y a 2 actionnaires de la même famille, l'actionnaire minoritaire (20%) qui n'est pas le directeur de l'entreprise est considéré comme "employeur" ?



L'Ordonnance COVID-19 assurance-chômage prévoit que sont visées les "personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur - ou peuvent les influencer considérablement - en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteur d'une participation financière à l'entreprise" (art. 5 lit. b). Donc, à priori, ces actionnaires devraient être considérés comme "employeurs" à moins qu'ils ne puissent démontrer qu'ils n'ont pas d'influence sur les décisions de l'entreprise. Il est probable qu'un éventuel pouvoir de signature inscrit au registre du commerce sera pris en compte.



Pour revenir sur la réponse de Mme Deglise : "Donc a priori ces actionnaires devraient être considérés comme "employeurs" à moins qu'ils ne puissent démontrer qu'ils n'ont pas d'influence sur les décisions de l'entreprise. Il est probable qu'un éventuel pouvoir de signature inscrit au registre du commerce sera pris en compte." Donc même s'ils ne sont pas salariés de la société ?



S'ils ne sont pas salariés de la société, ils n'ont pas le droit à la RHT.



Qu'en est-il des salaires qui peuvent varier en fonction de l'activité de l'employé/chiffre d'affaire ? Faut-il prendre en compte le salaire moyen sur les 12 derniers mois ?



Oui, pour autant que l'activité ne varie pas plus de 20% et en effet, la moyenne des 12 derniers mois sera prise en considération pour le calcul de l'indemnité.



Comment pouvons-nous "prouver" (est-ce nécessaire ?) une diminution du temps de travail pour quelqu'un qui occupe un poste de relation client / prospection ?



La preuve de la perte du temps de travail se fait par l'enregistrement du temps de travail (timbreuse, etc.) mis en place par l'employeur, lequel est obligatoire pour pouvoir obtenir les RHT.



Est-ce que les personnes dirigeantes doivent timbrer pour avoir le droit à la RHT ?



C'est une question délicate. En principe, les dirigeants n'ont pas d'obligations de timbrer sous l'angle du droit du travail. Toutefois, à défaut de preuve de la perte de travail, le dirigeant n'aura pas le droit à la RHT. Cette question devra probablement être gérée en pratique avec les caisses de chômage.

« Les réponses données lors du Webinar sont de nature générale et ne constituent pas un avis juridique. Les intervenants restent volontiers à votre disposition en cas de questions complémentaires. »