

Indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail

(tenant compte des modifications du 1^{er} juillet 2020)

A) Généralités

L'assurance-chômage peut verser des indemnités en cas de réduction temporaire de l'horaire normal de travail ainsi que lors de suppression totale mais passagère du travail, par suite de manque d'activité dû à des facteurs d'ordre économique. Traditionnellement, l'instrument de la réduction de l'horaire de travail (RHT) permet donc de pallier une baisse momentanée de l'activité et de préserver des emplois. L'indemnisation est soumise à un certain nombre de conditions, précisées aux arts. 31 ss de la loi sur l'assurance-chômage (LACI).

En versant l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT), l'assurance-chômage couvre, pendant un certain temps, une partie des frais de salaire des travailleurs dont la durée normale de travail est réduite, et ce dans le but d'empêcher des licenciements. A l'inverse de l'indemnité de chômage, les prestations sont versées directement à l'employeur. Les travailleurs concernés ont pour leur part le droit de refuser l'indemnité en cas de RHT; l'employeur doit le cas échéant continuer de verser intégralement le salaire. Toutefois, le risque pour les travailleurs d'être confrontés à des licenciements pour motif économique est alors accru.

Afin de lutter contre les conséquences néfastes de la crise du coronavirus, le Conseil fédéral a étendu avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2020 le champ d'application de la RHT tout en assouplissant les conditions de l'indemnisation. L'ordonnance du 20 mars 2020 sur les mesures dans le domaine de l'assurance-chômage en lien avec le coronavirus (ordonnance COVID-19 assurance-chômage), dont la validité est limitée au 31 août 2020, détaille les différents aménagements apportés au régime de la RHT. Depuis le début de la pandémie, ce texte légal a connu plusieurs modifications, ceci en fonction de l'évolution de la situation économique.

Les différentes mesures relevant du droit de nécessité prendront fin le 31 août 2020. Autrement dit, le régime RHT standard constituera de nouveau la règle à partir du 1^{er} septembre 2020. La situation économique risque malheureusement de ne pas se rétablir d'ici la fin de l'été. Aussi, lors de sa séance du 1^{er} juillet 2020, le Conseil fédéral a décidé de mettre en place quelques dispositions spéciales.

A compter du 1^{er} septembre 2020, la durée d'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) sera prolongée. Cette dernière passera en effet **de 12 à 18 mois**. Par ailleurs, **le délai de carence à charge de l'employeur sera fixé à 1 jour**. Par contre, le gouvernement a entièrement rétabli **la prise en considération des heures supplémentaires préalablement à la RHT**, ce qui signifie qu'avant de pouvoir bénéficier de l'indemnité, les salariés devront liquider intégralement les heures supplémentaires effectuées durant les six mois qui précèdent la réduction de l'horaire de travail.

Au vu de ce qui précède, il convient de distinguer trois régimes en matière de RHT : le régime standard de la LACI, le régime actuel de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage, (valable du 1^{er} juin au 31 août) et le régime applicable à partir du 1^{er} septembre, dont les contours ont été esquissés par le Conseil fédéral en date du 1^{er} juillet 2020.

B) Les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail selon la loi sur l'assurance-chômage

Au sein du régime RHT usuel, les travailleurs dont la durée normale d'activité est réduite ou dont l'activité est suspendue ont droit à l'indemnité si :

- ils sont tenus de cotiser à l'assurance ou qu'ils n'ont pas encore atteint l'âge minimum de l'assujettissement à l'AVS ;
- le contrat n'a pas été résilié ;
- la réduction de l'horaire du travail est vraisemblablement temporaire ;
- la réduction de l'horaire de travail permettra de maintenir les emplois ;
- la perte de travail doit être prise en considération.

N'ont notamment pas droit à l'indemnité les personnes ayant atteint l'âge de la retraite ainsi que 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.

La perte de travail est prise en considération lorsqu'elle est due à des facteurs économiques, qu'elle est inévitable et qu'elle représente au moins 10% de l'ensemble des heures effectuées par les travailleurs dans l'entreprise. La perte de travail n'est à l'inverse pas prise en considération dans plusieurs circonstances, spécialement lorsqu'elle touche des personnes au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, des apprentis ou du personnel au service d'une organisation de travail temporaire.

L'indemnité s'élève à 80% de la perte de gain prise en considération. Durant une période cadre de deux ans, l'indemnité est versée pendant 12 périodes de décompte au maximum. Pour chaque entreprise, la période cadre commence à courir le premier jour de la première période de décompte pour laquelle l'indemnité est versée. Pour chaque période de décompte, on déduit de la perte de travail à prendre en considération 2 jours d'attente pour les 6 premières périodes de décompte et 3 jours dès la 7^{ème} période de décompte.

Lorsqu'un employeur entend requérir des indemnités RHT, il est tenu d'effectuer une demande écrite auprès de l'autorité cantonale compétente 10 jours au moins avant le début de la réduction de l'horaire de travail (délai de préavis). Dans sa **demande de préavis**, l'employeur doit indiquer:

- le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise et celui des travailleurs touchés par la réduction de l'horaire de travail;
- l'ampleur de la réduction de l'horaire de travail et sa durée probable;
- la caisse auprès de laquelle il entend faire valoir le droit à l'indemnité;
- le nombre de travailleurs dont le contrat a été résilié ou le sera prochainement;
- les motifs qui rendent nécessaire la réduction de l'horaire de travail, ainsi qu'une analyse des perspectives à court terme de l'entreprise.

Au moment où l'autorité cantonale donne son accord, l'employeur peut faire valoir ses prétentions auprès de la caisse de chômage choisie. L'employeur remet entre autres à la caisse les documents nécessaires à l'examen du droit à l'indemnité et au calcul de celle-ci. On relèvera que le préavis doit être renouvelé lorsque la réduction de l'horaire de travail dure plus de 3 mois.

A compter de la délivrance du préavis par l'autorité cantonale, l'employeur est tenu :

- d'avancer l'indemnité et de la verser au travailleur le jour de paie habituel ;
- de prendre à sa charge l'indemnité durant les jours d'attente ;
- de continuer à payer les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles, comme si la durée du travail était normale. L'employeur est autorisé à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations à leur charge.

C) Le régime actuel de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage (1^{er} juin – 31 août 2020)

L'ordonnance COVID-19 assurance-chômage dans sa version du 1^{er} juin 2020 est applicable jusqu'au 31 août 2020. Depuis son entrée en vigueur au mois de mars, l'ordonnance a connu plusieurs modifications importantes. Le délai de préavis de 10 jours a par exemple été récemment réintroduit après avoir été supprimé durant quelques mois.

En vertu de l'ordonnance, les personnes suivantes peuvent, en dérogation aux arts. 31 et 33 LACI, bénéficier de la RHT:

- les travailleurs engagés pour une durée déterminée ;
- les travailleurs sur appel (y compris ceux qui ont un revenu qui varie de plus de 20% et qui ont travaillé au moins six mois dans la même entreprise) ;
- les personnes accomplissant une mission pour le compte d'une entreprise de travail temporaire.

La perte de travail touchant les apprentis n'est plus prise en considération depuis le 1^{er} juin 2020. En outre, les propriétaires de SA ou de Sàrl qui sont employés dans leur propre entreprise n'ont plus droit à l'indemnité forfaitaire en cas de réduction de l'horaire de travail. Cependant, le domaine de l'évènementiel demeurant fortement touché par la crise, le Conseil fédéral a décidé d'élargir le cercle des bénéficiaires de l'allocation perte de gain coronavirus. Dorénavant, **les dirigeants salariés de leur propre entreprise et qui travaillent dans l'évènementiel auront droit à une allocation perte de gain**. Cela vaut aussi pour leur conjoint occupé dans l'entreprise. Il s'agira pour ces personnes de s'adresser à leur caisse de compensation AVS afin de faire valoir ce droit.

Dans le but de faciliter la procédure de versement de la RHT durant la situation exceptionnelle, l'ordonnance prévoit que les revenus issus d'une occupation provisoire ne sont pas pris en considération dans le calcul de la RHT. Cette adaptation crée une incitation financière du côté des travailleurs pour exercer une occupation provisoire dans une branche qui nécessiterait un surcroît de personnel.

Au sein du régime actuel, la durée maximum de l'indemnisation RHT en cas de perte de travail de plus de 85 % est supprimée, ceci afin de décharger les entreprises. La limitation à 4 mois telle que prévue par l'art. 35 al. 1 bis LACI mettrait certaines entreprises en sérieuse difficulté.

En dérogation à l'art. 38, al. 3, let. b et c, LACI, l'employeur ne doit pas remettre à la caisse de chômage le décompte des indemnités versées à ses travailleurs et l'attestation certifiant qu'il continue à payer les cotisations des assurances sociales. De plus, aucun délai d'attente n'est déduit de la perte de travail à prendre en considération. Il n'y a donc en l'état pas de franchise à charge de l'employeur.

L'ordonnance COVID-19 assurance-chômage prévoit que la perte de gain à prendre en considération est calculée via **une procédure sommaire**. L'indemnité de 80 % en cas de réduction de l'horaire de travail est pour sa part versée sous la forme d'un forfait. La proportion de la perte de travail due à des raisons économiques est déterminée par le rapport entre la somme des heures perdues pour ces raisons par les personnes concernées par la réduction de l'horaire de travail et la somme des heures effectuées en temps normal par l'ensemble des personnes ayant droit à l'indemnité. Par conséquent, la perte de gain à prendre en considération correspond à la proportion de la perte de travail due à des raisons économiques rapportée à la somme des gains déterminants de toutes les personnes ayant droit à l'indemnité.

A noter enfin que la durée des autorisations de RHT a été prolongée par l'ordonnance de 3 à 6 mois afin de réduire le nombre de demandes et d'accélérer la procédure. Partant, toutes les autorisations RHT établies depuis le 1^{er} mars 2020 ont une durée de validité de 6 mois.

En ce qui concerne les démarches concrètes à entreprendre pour effectuer une demande de RHT, il convient de raisonner par étapes :

1. Demande de préavis

L'entreprise qui souhaite solliciter la RHT doit remplir le formulaire « COVID-19 Préavis de réduction de l'horaire de travail ». S'agissant du canton de Vaud, le Service de l'emploi a mis en place [un formulaire en ligne pour la demande de RHT](#).

2. Autorisation délivrée par l'autorité cantonale

Lorsque les conditions sont remplies, l'autorité cantonale autorise la RHT et accorde l'indemnité correspondante. Les données de l'entreprise sont automatiquement envoyées à la caisse de chômage choisie.

3. Transmission du décompte à la caisse de chômage

Pour faire valoir son droit à l'indemnité, l'entreprise doit transmettre le [Formulaire Demande et décompte d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail \(XLSX, 31 Ko\)](#) à la caisse de chômage choisie dans les trois mois après la fin de chaque période de décompte. Le droit s'éteint si le formulaire n'est pas remis dans les délais.

D) La RHT à partir du 1^{er} septembre 2020

Conformément à l'annonce du 1^{er} juillet du Conseil fédéral, l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage cesse de s'appliquer à compter du 1^{er} septembre 2020. Le régime prévu par la LACI reprendra dès lors ses droits. Toutefois, quelques dispositions particulières ont été prévues au sein de l'ordonnance sur l'assurance-chômage (OACI) :

- Art. 57b OACI : la durée maximale de l'indemnisation est fixée à 18 mois. Durant une période de deux ans, l'indemnité sera donc versée pendant 18 décomptes au maximum. Pour chaque entreprise, ces deux ans commencent à courir le premier jour de la première période de décompte pour laquelle l'indemnité est versée.
- Art. 50 al. 2 OACI : le délai d'attente est fixé à 1 jour. Pour chaque période de décompte, on déduira ainsi de la perte de travail à prendre en considération 1 jour d'attente.

Ces modifications entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2020 et s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2021.

* * * * *

Le Centre Patronal suit attentivement l'évolution de la situation juridique. Il n'est pas exclu que de nouvelles modifications du régime RHT soient introduites. La présente circulaire sera le cas échéant adaptée.

Davantage d'informations sur : <https://www.centrepatronal.ch/coronavirus>