

Indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)

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 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 art. 31 ss de [la loi sur l'assurance-chômage](#) (LACI).

En versant l'indemnité en cas 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 à partir du 1^{er} mars 2020 le champ d'application de la RHT tout en assouplissant les conditions de l'indemnisation. Les différentes mesures particulières relevant du droit de nécessité (extension du groupe des ayants droit, allègements financiers supplémentaires pour les entreprises) ont cependant pris fin au 31 août 2020. **A compter du 1^{er} septembre 2020, le régime RHT standard constitue donc de nouveau la règle.**

Malheureusement, la situation économique risque de ne pas se rétablir d'ici la fin de l'année. Aussi, lors de ses séances du 1^{er} juillet et du 12 août 2020, le Conseil fédéral a décidé de mettre en place une série de dispositions spéciales. A partir du 1^{er} septembre 2020, la durée d'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail est prolongée. Cette dernière passe en effet de 12 à 18 mois. Par ailleurs, le délai de carence à charge de l'employeur est fixé à un jour. Par contre, les personnes engagées pour une durée déterminée ou les intérimaires ne peuvent désormais plus bénéficier de la RHT.

Parallèlement, [l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage](#) révisée est entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2020. Elle règle en détail la question de la prolongation des délais-cadres des personnes assurées, la non-prise en compte des périodes de décompte pour lesquelles la perte de travail a été supérieure à 85% entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 août 2020 dans le cadre du chômage partiel, le droit à l'indemnité en cas de chômage partiel des formateurs qui s'occupent d'apprentis et, enfin, la procédure sommaire en cas de RHT.

B) Le système des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail

1. Ayants droit

Au sein du régime RHT applicable dès le 1^{er} septembre 2020, 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.

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.

N'ont notamment pas droit à l'indemnité :

- les travailleurs qui ont un contrat de travail de durée déterminée;
- les personnes (ainsi que leur conjoint) 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;
- les travailleurs au service d'une organisation de travail temporaire;
- les apprentis;
- les travailleurs qui ont atteint l'âge légal du droit à une rente AVS;
- les travailleurs qui n'acceptent pas la réduction de leur horaire de travail;
- les travailleurs dont la perte de travail ne peut être déterminée ou dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable (à ce titre, il est indispensable que l'employeur dispose d'un système d'enregistrement du temps de présence).

Il est à noter que la perte de travail n'est pas prise en compte durant les jours fériés, les vacances de l'entreprise ou du collaborateur et les absences pour incapacité de travail (maladie, accident) ou en vertu d'une obligation familiale.

2. Montant de l'indemnité

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 18 périodes de décompte (une période de décompte correspond à un mois) au maximum** (contre 12 usuellement). 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 **un jour d'attente** de la perte de travail à prendre en considération. Autrement dit, l'employeur doit supporter lui-même une fois par mois les coûts salariaux pour un jour au moins à concurrence de l'indemnité en cas de RHT.

3. Procédure

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). Pour une demande de RHT pour le 1^{er} octobre 2020 par exemple, le préavis devra être déposé le 21 septembre 2020 au plus tard. Par contre, le délai de préavis de 10 jours ne sera pas appliqué aux établissements dont la fermeture a été ordonnée par une décision des autorités. Ceci étant, l'autorisation de RHT ne pourra intervenir qu'à partir du jour du dépôt de la demande et non de manière rétroactive à la date de fermeture ordonnée par les autorités, d'où la nécessité de déposer en tous les cas rapidement la demande 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 (la réduction de l'horaire de

travail doit être justifiée en détail dans le préavis ; il ne suffit plus de faire simplement référence au COVID-19).

Au moment où l'autorité cantonale donne son accord, l'employeur peut faire valoir ses prétentions auprès de la caisse de chômage choisie, ceci dans un délai de trois mois (le droit à l'indemnité qui n'aurait pas été exercé dans ce délai s'éteint). L'employeur remet alors à la caisse les documents nécessaires à l'examen du droit à l'indemnité et au calcul de celle-ci. On relèvera que **les autorisations de RHT sont délivrées pour une période maximale de trois mois**. Partant, les entreprises qui souhaitent prolonger la RHT à l'issue de ces trois mois devront déposer un nouveau préavis qui fera l'objet d'un nouvel examen par l'autorité. Attention, le délai de préavis de 10 jours devra également être respecté.

4. Obligations de l'employeur

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.

5. Éléments particuliers

Dans le but de faciliter la procédure de versement de la RHT durant la crise du coronavirus, les revenus issus d'une occupation provisoire ne sont pas pris en considération dans le calcul de la RHT. Par ailleurs, l'exigence de compensation des heures supplémentaires effectuées au préalable tombe. Les heures de travail effectuées en plus en dehors de la période de réduction de l'horaire de travail ne sont par conséquent pas déduites des pertes de travail.

Une entreprise qui a une perte de travail de plus de 85% n'a le droit de percevoir l'indemnité en cas de RHT que pendant quatre périodes de décompte au maximum (soit 4 mois). Pour éviter que des entreprises ne soient confrontées à des difficultés économiques supplémentaires, les périodes de décompte durant lesquelles la perte de travail a dépassé 85% de l'horaire normal de travail entre le 1^{er} mars et le 31 août 2020 ne seront désormais plus prises en compte dans les quatre périodes de décompte admises au maximum.

Une entreprise qui recourt à la RHT pourra requérir une indemnité pour le temps que les **formateurs** consacrent à la formation des apprentis pendant le chômage partiel, bien qu'il n'y ait pas de réelle perte de travail. L'objectif est de continuer à garantir, même en cas de difficultés financières de l'entreprise formatrice, l'encadrement des jeunes en formation, dont le temps de travail ne peut être réduit.

C) Marche à suivre

La procédure simplifiée applicable au dépôt du préavis de RHT et la procédure sommaire pour le décompte de la RHT sont maintenues jusqu'à la fin décembre 2020. Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2020, **seule la «Procédure RHT COVID-19» doit être utilisée** pour traiter la RHT et **seuls les eServices et les formulaires COVID-19 doivent être employés** pour la RHT, quelle que soit la justification de la RHT. S'agissant des démarches concrètes à entreprendre pour effectuer une demande de RHT, il convient de raisonner par étapes (l'exemple-ci-dessous concerne le canton de Vaud) :

1. Demande de préavis

La réduction de l'horaire de travail doit être annoncée au Service de l'emploi au moins 10 jours à l'avance au moyen du [formulaire en ligne](#). Le délai est considéré comme respecté dès lors que la demande est déposée auprès de l'autorité cantonale compétente au plus tard le 10^{ème} jour qui précède le début de la RHT.

2. Examen de la demande

Une fois que le formulaire est déposé, l'autorité cantonale examine la demande et rend sa décision.

3. 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.

4. Transmission du décompte à la caisse de chômage

Après l'obtention d'un préavis favorable du SDE, il convient de transmettre chaque mois (période de décompte) et par courrier électronique à la Caisse de chômage compétente le formulaire « Demande et décompte d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail » pour valider le droit des travailleurs ayant subi une perte de travail, ainsi que les documents justificatifs (rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique et tous les justificatifs permettant de justifier la masse salariale mensuelle de l'employeur: journal des salaires, extrait de compte ou copie des fiches de salaire, etc.).

5. Paiement des indemnités par la caisse de chômage

Le paiement des indemnités RHT n'est pas immédiat. La caisse de chômage doit analyser le décompte de l'entreprise avant de procéder au paiement. La rapidité de traitement dépendra notamment de la qualité des informations transmises par l'employeur. **Si l'entreprise est à cours de liquidités, elle peut demander une avance RHT à la caisse de chômage.**

L'autorité peut procéder à des contrôles a posteriori. A ce titre, l'employeur a l'obligation de **conserver les documents de contrôle du temps de travail pendant 5 ans**. La preuve de l'ampleur de la RHT doit être apportée par l'employeur. Si le caractère contrôlable de la perte de travail fait défaut, l'employeur est soumis à une obligation de restituer.

D) Adresses web des différentes autorités cantonales romandes

L'autorité cantonale compétente en matière de RHT est celle du canton dans lequel se trouve le siège social de l'entreprise. Il appartient à chaque entreprise d'effectuer sa demande auprès de l'autorité compétente.

Vaud: <https://www.vd.ch/themes/economie/employeurs/demande-dindemnite-pour-reduction-de-lhoraire-de-travail-rht/>

Genève: <https://www.ge.ch/reduction-horaire-travail-rht>

Fribourg: <https://www.fr.ch/travail-et-entreprises/chomage/reduction-dhoraire-de-travail-rht>

Valais: <https://www.vs.ch/fr/web/sict/rht-coronavirus>

Jura: <https://www.jura.ch/DES/SEE/AMT/Emploi-Chomage/Employeur/Chomage-partiel-RHT.html>

Berne: <https://www.vol.be.ch/vol/fr/index/arbeitsmarkt/kurzarbeitsentschaedigung.html>

A noter que les formulaires RHT sont également disponibles sur le site exploité par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO). Un nouveau service permet d'ailleurs d'effectuer une demande RHT en ligne :

<https://www.job-room.ch/kae/covid19>

* * * * *

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>

JDU, 29.09.20