

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) dans la cadre de la crise du coronavirus

En raison de l'actuelle crise liée au coronavirus, de très nombreuses entreprises subissent une importante baisse d'activité. Certaines d'entre elles pourront bénéficier, pour leurs employés, de prestations de l'assurance-chômage, sous la forme d'une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT), parfois aussi appelée chômage partiel ou chômage technique. Le présent document présente, en première partie, les règles générales relatives et la RHT et, en deuxième partie, celles plus spécifiquement liées à la crise du coronavirus.

I. La RHT en général

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 temporaire du travail, par suite de manque de travail inévitable dû à des facteurs d'ordre économique.

1. Le cercle des bénéficiaires

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-chômage ou n'ont pas encore atteint l'âge minimum d'assujettissement à l'AVS;
- la perte de travail doit être prise en considération (voir *infra* 1.2);
- le congé n'a pas été donné;
- la réduction de l'horaire de travail est temporaire et si on peut admettre qu'elle permettra de maintenir les emplois (art. 31 al. 1 LACI);
- la perte de travail n'est pas imputable à des circonstances qui relèvent du risque normal d'exploitation (art. 33 al. 1 LACI).

N'ont pas droit à l'indemnité:

- les travailleurs dont la réduction de l'horaire de travail ne peut être déterminée ou dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable;
- le conjoint de l'employeur occupé dans l'entreprise
- les personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur – ou peuvent les influencer considérablement – en qualité d'associés, de membres d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteurs d'une participation financière à l'entreprise (voir *infra* 1.3). Il en va de même des conjoints de ces personnes qui sont occupés dans l'entreprise (art. 31 al. 3 LACI);

2. La perte de travail prise en considération

La perte de travail est prise en considération lorsque:

- elle est due à des facteurs d'ordre économique et qu'elle est inévitable (art. 32 al. 1 LACI); ou lorsqu'elle est due à des mesures prises par l'autorité ou à d'autres circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur (art. 32 al. 3 LACI et 51 al. 1 OACI).
- elle correspond à au moins 10% de l'ensemble des heures effectuées par les travailleurs dans l'entreprise.

La perte de travail n'est pas prise en considération lorsqu'elle touche des personnes au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, en apprentissage ou qui sont au service d'une organisation de travail temporaire.

3. Les personnes fixant les décisions de l'entreprise

Les personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur – ou peuvent les influencer considérablement – en qualité d'associés, de membres d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteurs d'une participation financière à l'entreprise, sont exclus du droit à la RHT. Il appartient aux caisses de chômage de vérifier, dans chaque cas, sur la base de la structure de l'organisation de l'entreprise, de quels pouvoirs de décision jouit effectivement la personne concernée. Cet examen peut être compliqué.

Il est toutefois des hypothèses dans lesquelles le droit à la RHT est en tous les cas exclue. Cela concerne les associés ou les associés gérants d'une Sarl; les administrateurs d'une SA, qu'ils soient ou non simultanément salariés et titulaire de la signature (à deux ou individuelle). Ces personnes sont exclues du droit à la RHT, sans qu'il soit nécessaire de déterminer plus concrètement les responsabilités qu'elles exercent au sein de la société.

Les associés indéfiniment responsables d'une société en commandite n'ont pas non plus droit à la RHT.

Les conjoints des personnes fixant les décisions n'ont, de par leur statut, pas non plus droit à la RHT, à moins d'être au bénéfice d'une décision de séparation judiciaire. Une séparation de fait ne suffit en revanche pas. Seuls les conjoints sont exclus du cercle des ayants droit. Les autres membres de la famille (enfants, frères et sœurs, parents, etc.) peuvent en revanche prétendre à la RHT.

4. Le délai d'annonce

Lorsqu'un employeur entend introduire du chômage partiel et demander des indemnités, il est tenu d'en aviser l'autorité cantonale par écrit, dix jours au moins avant le début de la réduction de l'horaire de travail (art. 36 al. 1 LACI). Un délai de trois jours peut être exceptionnellement admis lorsque l'employeur prouve que la réduction de l'horaire de travail doit être instaurée en raison de circonstance subites et imprévisibles. Lorsque les possibilités de travail dépendent de l'entrée journalière de commandes et qu'il n'est pas possible de travailler pour constituer un stock, la réduction de l'horaire de travail peut être annoncée immédiatement avant qu'elle ne commence, au besoin par téléphone. En ce cas, l'employeur est tenu de confirmer immédiatement par écrit la communication téléphonique (art. 58 OACI).

5. Procédure

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 des 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.

Une formule officielle est à disposition pour l'annonce.

L'autorité cantonale peut exiger d'autres documents nécessaires à l'examen du cas. Le Seco peut prévoir une procédure simplifiée pour le cas où, dans des circonstances identiques, une entreprise annonce à plusieurs reprises une réduction de l'horaire de travail dans une période de deux ans (art. 36 LACI et 59 OACI).

6. Le délai d'attente

L'employeur est tenu de prendre à sa charge le montant de l'indemnité pendant le délai d'attente. Celui-ci est ordinairement de deux jours par période de décompte pour les six premières périodes de décompte, et de trois jours dès la septième (art. 32 al. 2 LACI et 50 OACI). Est réputé période de décompte un laps de temps d'un mois ou de quatre semaines consécutives. Le Conseil fédéral a cependant réduit, dans le cadre de la crise actuelle, le délai d'attente, le faisant passer à un jour.

7. Le montant de l'indemnité

L'indemnité s'élève à 80% de la perte de gain prise en considération, que le collaborateur ait ou non charge de famille. L'employeur doit avancer les prestations. Les charges sociales restent dues comme si le salaire était payé à 100%.

II. Dans le cas particulier du coronavirus

1. La circulaire du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco)

Dans sa circulaire intitulée *Pertes de travail en lien avec les coronavirus*, le Seco indique que les pertes de travail dues au coronavirus donnent en principe lieu à indemnisation, selon deux bases possibles:

- les pertes de travail dues à des mesures des autorités (art. 32 al. 3 LACI et 51 al. 1 OACI), telles que les interdictions de rassemblement ou un éventuel blocage d'accès aux villes. L'employeur pourra demander la RHT pour autant qu'il ne puisse éviter les pertes de travail par des mesures appropriées et supportables économiquement ou faire répondre un tiers du dommage.
- Les pertes de travail tenant à des raisons économiques. Ces dernières englobent des causes tant conjoncturelles que structurelles entraînant un recul de la demande ou du chiffre d'affaires. Dans le cas du coronavirus, le Seco admet expressément que les pertes de travail qui y sont liées ne font pas partie du risque normal d'exploitation.

Dans tous les cas, la référence générale au coronavirus ne suffit pas à justifier un droit à la RHT. Les entreprises doivent démontrer un lien de causalité entre la perte de travail et le virus.

2. Le délai d'annonce

Le délai d'annonce a été ramené à trois jours.

3. Le délai d'attente

Le délai d'attente a été abaissé à un jour par période de décompte par décision du Conseil fédéral du 13 mars. Dans le canton de Vaud, il a été purement supprimé.

4. Les FAQ du Seco

Le Seco a publié deux FAQ donnant des renseignements sur le droit à la RHT, qui sont toutes deux disponibles sur le site internet suivant:

https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/neues_coronavirus.html

Dans sa FAQ *Pandémie et entreprise*, le Seco aborde les situations pouvant donner lieu à la RHT aux numéros 57 à 68.

Exemples de situations ouvrant le droit à la RHT, en raison de mesures prises par les autorités:

- entreprise privée fermée sur ordre des autorités;
- entreprise privée des ressources nécessaires à son activité, en raison d'une interdiction d'importer ou d'exporter;

- défaut de clientèle suite à une interdiction de se rassembler (cinémas, restaurants, secteur du tourisme, offres de loisirs, etc.)

Exemples de situations ouvrant le droit à la RHT pour des raisons économiques:

- offre de transports réduite rendant l'accès au lieu de travail plus difficile et empêchant le respect des horaires;
- pénurie de marchandises nécessaires à l'entreprise en raison de difficultés de livraison.

Dans sa FAQ *Chômage partiel*, outre des situations pouvant donner à indemnisation, le Seco aborde notamment la procédure administrative simplifiée pour les demandes de RHT. Ainsi, dans le préavis, les employeurs sont tenus de fournir, outre les informations relatives aux employés concernés, à l'ampleur et à la durée de la réduction de l'horaire du travail, une brève motivation de la nécessité de cette dernière. S'agissant de l'évaluation de la motivation de la réduction de l'horaire du travail, l'autorité cantonale peut faire montre d'une certaine souplesse et se contenter de justifications moins détaillées.

Centre Patronal

Sophie Paschoud
Juriste

Paudex, le 17 mars 2020