

FAQ - Indemnités pour RHT

1) Qu'est-ce-que l'indemnité RHT, (= IJ pour RHT) ?

C'est une indemnité octroyée par une caisse de chômage, à une entreprise, pour remplacer le salaire de ses employé.e.s, dans le but de maintenir les contrats de travail lorsque l'entreprise subit une diminution temporaire de l'horaire de travail contractuel.

2) Qui a droit à l'IJ pour RHT ?

En principe, tous les travailleurs touchés par la RHT (= réduction de l'horaire de travail) ont droit à l'indemnité, à condition :

- Qu'ils soient soumis à l'obligation de cotiser à l'assurance chômage (=AC) ou
- Qu'ils n'aient pas encore atteint l'âge minimum requis pour cotiser à l'AVS.
(Est donc déterminante la notion de travailleur au sens de la législation sur l'AVS).
- Une période minimale de cotisation n'est pas exigée ; il suffit que les travailleurs soient sous contrat de travail et
- Qu'ils exercent une telle activité au moment où une RHT est introduite et pendant la durée de cette réduction.

Qui a droit à l'indemnité en cas de RHT dans la situation de crise sanitaire actuelle ?

En principe, tous les salarié.e.s dont la durée normale de travail est réduite ou dont l'activité est suspendue, à savoir:

- A) Les salarié.e.s payé.e.s au temps,
- B) Les salarié.e.s payé.e.s aux pièces ou à la tâche,
- C) Les salarié.e.s au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée,
- D) Les salarié.e.s au bénéfice d'un contrat à durée déterminée*, (*nouveau, selon la décision du Conseil fédéral du 20.03.20 relative au Coronavirus)
- E) Les employé.é.s au bénéfice d'un contrat temporaire* (attention l'employeur est l'agence intérimaire et non pas l'entreprise qui l'emploi), (*nouveau, selon la décision du Conseil fédéral du 20.03.20 relative au Coronavirus). Du reste, les droits et obligations relatifs à l'IJ pour RHT sont les mêmes que pour les autres groupes de travailleurs et travailleuses.
- F) Les salarié.e.s avec un horaire de travail flexible, (voir ci-dessous la définition très restrictive de ce groupe de salarié.e.s),
- G) Les apprentis*, (*nouveau, selon la décision du Conseil fédéral du 20.03.20 relative au Coronavirus),
- H) Les travailleurs étrangers ont droit à l'indemnité indépendamment de leur lieu de domicile et de leur statut de séjour. Ainsi, les frontaliers étrangers, par exemple, ont droit à l'indemnité en cas de RHT dès le premier jour où ils exercent une activité soumise aux cotisations de l'AC et s'ils remplissent les autres conditions du droit à l'indemnité.
- I) Les personnes qui occupent une position assimilable à celle d'un employeur ». Il s'agit par exemple des associés d'une société à responsabilité limitée (Sàrl) qui travaillent contre rémunération dans l'entreprise. Les personnes qui travaillent dans l'entreprise de leur conjoint ou partenaire enregistré » pourront également profiter du chômage partiel et faire valoir une indemnisation forfaitaire de 3320 francs pour un poste à plein temps, (*nouveau, selon la décision du Conseil fédéral du 20.03.20 relative au Coronavirus),

3) Qui n'a pas droit aux IJ pour RHT ?

La RHT ne peut pas être accordée lorsque :

- A) Le travailleur n'accepte pas la réduction de son horaire de travail,
- B) Les personnes ont atteint l'âge ordinaire donnant droit à une rente AVS,
- C) La perte de travail est indéterminable, c'est-à-dire lorsque l'employé est uniquement mis à contribution de manière sporadique, en fonction des besoins de l'employeur. On pense ici aux contrats sur appel, aux employé.e.s occasionnels et auxiliaires. Une exception est faite à ces types de contrats de travail et par conséquent, l'indemnité pour RHT leur est due, lorsque le volume des heures effectuées est plus ou moins constant pendant une période prolongée et que la perte est déterminable.
- D) La perte de travail est due à une grève ou un lock-out au sein de l'entreprise. Puisqu'elle est due à un conflit de travail et non à des facteurs d'ordre conjoncturel, la perte de travail n'est pas prise en considération.
- E) Des indices concrets laissent présumer que la RHT n'est qu'une étape préliminaire à une fermeture programmée de l'entreprise (ouverture de la faillite, liquidation concordataire, sursis concordataire).
- F) La perte de travail a un caractère saisonnier.
- G) L'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable, comme par expl, pour les personnes qui exercent leur activité principalement à l'étranger pour le compte d'une entreprise sise en Suisse.
- H) La perte de travail est due à des interruptions habituelles et répétées de l'exploitation ou à des circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation que l'employeur doit assumer,
- I) La perte de travail est habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise,
- J) La perte de travail coïncide avec des jours fériés, est provoquée par les vacances de l'entreprise ou que l'employeur ne la fait valoir que pour certains jours précédant ou suivant immédiatement des jours fériés ou des vacances d'entreprise.

4) Qui doit demander l'indemnité pour RHT et à qui ?

C'est l'employeur qui doit faire la demande à l'autorité cantonale compétente. De plus, l'employeur doit demander l'indemnité en cas de RHT en bloc pour l'entreprise ou le secteur d'exploitation à la caisse de chômage choisie dans les 3 mois qui suivent chaque période de décompte (= un mois civil) comptabilisant une perte de travail.

Il est donc primordial que les entreprises frappées de RHT en raison de la crise sanitaire actuelle liée au coronavirus remplissent au plus vite le préavis RHT auprès de la caisse de chômage choisie et l'autorité cantonale compétente.

L'employeur doit rendre à l'autorité deux formulaires, l'un attestant de la perte de travail, l'autre attestant de l'accord, sur le principe de la RHT, des employé.e.s concerné.e.s par la perte de travail.

Pour les grandes entreprises qui comptent au moins une centaine de collaborateurs, l'accord des travailleurs peut aussi être confirmé par un représentant désigné par les travailleurs.

Avec cette approbation, chaque travailleur doit confirmer les heures de travail perdues qui le concernent en apposant sa signature sur le formulaire. Nous attendons encore des clarifications des autorités sur ce point dans les prochains temps mais nous vous conseillons de faire copie de ce document et indiquer si des heures supplémentaires ou des vacances ont été déduits ou compensés pour la perte de travail. Au besoin, reprenez contact avec votre syndicat.

L'employeur doit au plus vite demander l'IJ pour RHT et les vacances et les heures supplémentaires devraient être conservées par et pour l'employé, sauf disposition légale contraire comme prévue dans certaines CCTs applicables.

En temps normal, l'employeur doit remettre la demande de préavis à l'autorité cantonale 10 jours au moins avant le début de la RHT. Le délai de préavis de RHT est fixé exceptionnellement à 3 jours lorsque l'employeur apporte la preuve que la RHT a dû être introduite subitement pour des raisons imprévisibles.

Le délai de préavis est un délai de péremption. Si l'employeur ne remet pas son préavis dans le délai réglementaire, la perte de travail n'est prise en considération qu'à partir de l'expiration de ce délai. L'autorité cantonale s'opposera alors en partie au versement de l'indemnité.

Un délai de péremption ne peut être restitué que si l'employeur a été empêché, sans en être responsable, de le respecter pour des motifs valables.

Dans la situation actuelle de crise sanitaire que nous traversons, les autorités ne se sont pas encore prononcées sur le délai du dépôt du préavis RHT et les conséquences d'un éventuel retard qu'elles comptent appliquées pour l'employeur. On peut s'attendre à une certaine souplesse des autorités, les informations suivront encore.

L'autorité cantonale approuvera la RHT pour une période maximale de 3 mois à chaque fois. En cas de prolongation, l'employeur doit mettre à jour toutes les indications. (La RHT sera prolongeable entre 12 et 18 mois, voir plus, selon la nécessité de la crise sanitaire liée au coronavirus et des décisions du Conseil fédéral qui sont à venir).

5) Que doit faire l'employeur pour obtenir l'indemnité pour RHT ?

- A) Doit démontrer que la perte de travail a un caractère temporaire (présumé),
- B) Doit démontrer que la perte de travail a un caractère inévitable,
- C) Les rapports de travail ne sont pas résiliés
- D) Lorsque la perte de travail est causée par des mesures prises par les autorités (art. 32, al. 3, LACI, en liaison avec les art. 51 et 51a OACI), ou due à d'autres motifs indépendants de la volonté de l'employeur, l'employeur doit démontrer qu'il n'a pu l'éviter par des mesures appropriées et économiquement supportables ou n'a pu faire répondre un tiers du dommage.
- E) Doit démontrer que la perte de travail n'est pas due à des risques normaux d'exploitation
- F) Doit démontrer que, par période de décompte (un mois civil), la perte de travail atteint 10 % au moins des heures devant être normalement effectuées par l'ensemble des travailleurs de l'entreprise, une fois déduites les absences payées et non payées.
- G) Doit démontrer que la perte de travail n'est pas habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise

6) Que doit faire l'employé.e pour obtenir l'IJ pour RHT ?

- A) Nouveau, selon la décision du Conseil fédéral du 20.03.20, les salarié.e.s ne seront plus tenu.e.s de liquider leurs heures supplémentaires avant de pouvoir bénéficier du chômage

partiel (=IJ pour RHT). Ils conservent donc toutes leurs heures supplémentaires sauf disposition applicable contraire de CCT.

B) Les salariés doivent approuver la demande de RHT en signant le formulaire remis par l'employeur. Pour les grandes entreprises qui comptent au moins une centaine de collaborateurs, l'accord des travailleurs peut aussi être confirmé par un représentant désigné par les travailleurs.

Nous attendons encore des clarifications des autorités sur ce point dans les prochains temps mais nous vous conseillons de faire copie de ce document et indiquer si des heures supplémentaires ou des vacances ont été déduit.e.s ou compensé.e.s pour la perte de travail. Au besoin, reprenez contact avec votre syndicat.

L'employeur doit au plus vite demander l'IJ pour RHT et les vacances et les heures supplémentaires devraient être conservées par et pour l'employé, sauf disposition légale contraire comme prévue dans certaines CCTs applicables.

7) Comment l'Indemnité pour RHT est calculée ?

L'indemnité en cas de RHT s'élève à 80 % de la perte de gain prise en considération.

Le salaire contractuel versé pour le dernier mois de cotisation avant le début de la RHT est déterminant pour calculer l'indemnité en cas de RHT.

Lorsque ce salaire s'écarte de 10 % au moins du salaire moyen des 12 derniers mois de cotisation, l'indemnité est calculée sur la base de ce salaire moyen. Cette règle peut notamment aussi toucher des personnes effectuant du travail posté.

Le salaire contractuel est déterminant pour les travailleurs nouvellement engagés.

Le montant maximum du gain déterminant correspond à celui de l'assurance-accidents obligatoire visé à l'art. 3 LACI (soit CHF 12 3501 par mois).

Le salaire déterminant comprend notamment :

- le salaire de base (salaire horaire, mensuel ou aux pièces) ;
- les indemnités de vacances et pour jours fériés ;
- les prestations en nature, mais jusqu'à concurrence des taux de l'AVS ;
- les allocations de résidence et de renchérissement ;
- les commissions ;
- les allocations prévues par le contrat de travail (p. ex. 13e salaire, gratifications) ;
- les allocations pour travail du dimanche ou de nuit, pour travail posté et pour les services de piquet, dans la mesure où le travailleur y a normalement droit pour l'activité exercée et à condition que l'employeur confirme à la caisse de chômage que ces allocations sont aussi versées pendant la RHT.

Ne sont pas compris dans le salaire déterminant :

- les suppléments pour les heures en plus excédant la durée contractuelle normale de travail ;
- les allocations pour inconvénients liés à l'exécution du travail (allocations pour travail de chantier ou travail salissant, etc.) ;

- les allocations d'ancienneté et les primes de fidélité ;
- les indemnités pour frais ;
- les allocations familiales et de ménage.

S'il n'est pas certain, au moment de la RHT, que l'employeur versera une gratification à la fin de l'année ou que son montant n'est pas encore connu, la caisse ne l'inclut pas dans le salaire déterminant, mais indique à l'employeur qu'il pourra lui demander de recalculer l'indemnité et de lui verser la différence après le paiement de ladite gratification. Cela vaut aussi pour d'autres gratifications de fin d'année, comme les bonus dont le montant n'est pas encore défini au moment de la RHT.

Les augmentations de salaire générales ou individuelles accordées pendant une phase de RHT ne sont prises en considération dans le salaire déterminant qu'après un mois entier sans réduction d'horaire.

Les augmentations de salaire prévues par convention collective sont prises en considération immédiatement dans le salaire déterminant.

8) Quand vais-je être payé et de combien ?

L'employeur doit faire l'avance de l'IJ pour RHT à l'employé. L'indemnité s'élève à 80 % du salaire ordinaire et est due à la date habituelle de versement du salaire. Si l'IJ pour RHT n'est pas versée à la date usuelle, l'employeur est en demeure au sens de l'art. 324 CO. L'employé est en droit de réclamer son salaire par écrit à son employeur en le mettant en demeure. Au besoin, contactez votre syndicat.

Il est également possible que les parties concluent un accord plus avantageux pour l'employé.e, lui garantissant le 100% de son salaire durant la période de réduction de l'horaire de travail. L'employeur doit alors prendre les 20% non couverts par le chômage partiel à sa charge.

L'employeur assume la responsabilité de demander le remboursement des IJ pour RHT à la caisse de chômage ainsi que les versements à ses employés des salaires ou indemnités, à la date ordinaire. L'employé supportant une perte de salaire de 20% en acceptant les indemnités pour RHT, l'employeur doit de son côté, garantir le versement de la somme intégrale due à la date habituelle.

Nouveau, selon la décision du Conseil fédéral du 20.03.20, le délai d'attente est supprimé. Cela signifie que l'employeur se verra rembourser la totalité de la perte de gain pour une période de décompte, sans se voir déduire un délai d'attente qui serait normalement à sa charge. Le 80% du salaire ordinaire est donc garanti à l'employé.e, le jour de paie ordinaire et ce, chaque mois.

L'employeur continue à payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles correspondantes à la durée normale de travail. Sauf convention contraire, il est autorisé à déduire du salaire brut des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge.

9) Pendant combien de temps puis-je compter recevoir l'IJ pour RHT ?

La caisse ouvre un délai-cadre d'indemnisation de 2 ans à compter du premier jour pour lequel l'indemnité en cas de RHT est versée. Pendant ce délai-cadre, l'indemnité en cas de RHT peut être versée pendant 12 périodes de décompte (=mois) au plus pour l'entreprise ou le secteur d'exploitation.

Le Conseil fédéral peut prolonger de 6 périodes de décompte (=mois) la durée maximale de l'indemnisation et la faire passer à 18 périodes de décompte en cas de chômage prononcé.

La perte de travail subie pendant le délai-cadre ne peut excéder 85 % des heures à effectuer normalement dans l'entreprise pendant plus de 4 périodes de décompte. En d'autres termes, lorsqu'une perte de travail supérieure à 85 % a été indemnisée pendant 4 mois, les périodes suivantes où la perte de travail dépasse 85 % ne donnent plus droit à l'indemnité.

Le Conseil fédéral a la possibilité de modifier ces conditions et d'être plus généreux. Des décisions du Conseil fédéral à ces sujets sont certainement encore à venir au vu du contexte de crise sanitaire et économique exceptionnelle que nous traversons.

10) Que se passe-t-il si je refuse l'IJ pour RHT ?

La perte de travail n'est pas prise en considération lorsque l'employé.e concerné.e n'a pas donné son accord à la RHT. Il doit par conséquent être rémunéré conformément à son contrat de travail. Toutefois, nous rendons attentif au fait que l'employeur a alors le droit de résilier le contrat de travail pour raison économique.

11) Qu'est-ce qu'un emploi selon un régime d'horaire de travail mobile ?

Ce sont des emplois qui permettent une variation de la durée hebdomadaire de travail (p. ex. durée de travail de 35 à 45 heures par semaine, soit une moyenne de 40 heures hebdomadaire) dont le salaire est toujours payé en fonction de la durée moyenne de travail. Pour les travailleurs ayant un horaire de travail mobile, la durée normale de travail correspond à la durée moyenne de travail annuelle fixée contractuellement.

L'assurance-chômage n'admet un horaire mobile que si l'entreprise dispose d'un règlement écrit et qu'elle l'applique depuis un certain temps déjà. Elle ne reconnaîtra donc pas un horaire mobile introduit en prévision d'une RHT.

12) Que signifie ; « la durée normale de travail » avant la réduction de l'horaire de travail ?

Par durée normale de travail, il faut entendre la durée contractuelle de travail de l'employé, mais au plus la durée selon l'usage local dans la branche économique en question.

Lorsque l'entreprise est soumise à une CCT, l'horaire de travail servant à calculer l'indemnité ne peut dépasser l'horaire de travail fixé dans cette convention. Art. 46 OACI

Plus d'information sur la décision du Conseil fédéral du 20.03.2020 sur :

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

Sources :

Bulletin LACI RHT

Commentaire de la LACI, Boris Rubin

Décision du 20.03.20 du Conseil fédéral relative à la pandémie du coronavirus

Document créé le 22.03.20