

# La réduction de l'horaire de travail en lien avec le coronavirus

## Quand y a-t-il droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail?

### 1 Contexte

Une pandémie, telle que celle du coronavirus qui sévit actuellement, peut avoir des répercussions considérables. De manière générale, il est recommandé à toutes les entreprises de se préparer minutieusement et suffisamment tôt au scénario d'une pandémie. Dans le contexte du coronavirus, la question se pose également de savoir s'il existe un droit à une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (ci-après «indemnité RHT»).

Les conditions générales relatives à l'indemnité RHT sont applicables jusqu'à nouvel ordre.<sup>1</sup> Une entreprise doit faire valoir une baisse des commandes particulièrement importante due à une perte de travail extraordinaire. Le SECO considère que l'apparition inattendue d'un nouveau type de coronavirus et ses conséquences **ne font pas** partie du risque normal d'exploitation.

Les circonstances propres à chaque situation sont toutefois déterminantes.

### 2 La réduction de l'horaire de travail en lien avec le coronavirus<sup>2</sup>

#### 2.1 Rapport de causalité adéquat

La référence générale au coronavirus ne suffit pas à justifier un droit à l'indemnité en cas de RHT. Les entreprises doivent au contraire toujours exposer de manière crédible les raisons pour lesquelles les pertes de travail attendues sont à mettre sur le compte de l'apparition du coronavirus. Il doit exister un rapport de causalité adéquat entre la perte de travail et l'apparition du virus.

#### 2.2 Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

La question de l'indemnisation de pertes de travail en lien avec le coronavirus requiert de distinguer si une perte de travail est à mettre sur le compte de l'inaccessibilité des villes (mesure des autorités) ou au recul de la demande en raison de craintes de contamination (raisons économiques).

##### ■ Mesures des autorités (art. 32, al. 3, LACI en lien avec l'art. 51, al. 1, OACI)

La RHT indemnise les pertes de travail dues à des mesures des autorités (p. e. blocage de l'accès de villes) ou à d'autres circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur. Ce principe s'applique sous réserve que l'employeur ne puisse éviter les pertes de travail par des mesures appropriées et supportables économiquement ou faire répondre un tiers du dommage.

##### ■ Raisons économiques (art. 32, al. 1, let. a, LACI)

La RHT permet d'indemniser des pertes de travail inévitables dues à des raisons économiques. Ces

<sup>1</sup> <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/leistungen/kurzarbeitsentschaedigung.html> (25.01.2021)

<sup>2</sup> [https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/neues\\_coronavirus/kurzarbeit.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/neues_coronavirus/kurzarbeit.html) (25.01.2021)

dernières englobent des causes tant conjoncturelles que structurelles entraînant un recul de la demande ou du chiffre d'affaires.

Les conditions générales selon l'art. 31 ss. LACI doivent également être remplies pour qu'un travailleur ait droit à la RHT. Cela signifie, entre autres, que le rapport de travail ne doit pas avoir été résilié, la perte de travail est vraisemblablement temporaire et que l'on peut s'attendre à ce que la réduction de l'horaire de travail permette de maintenir les emplois. Par ailleurs, la perte de travail doit constituer au moins 10% de l'ensemble des heures de travail normalement effectuées par les travailleurs. Est réputé période de décompte, un laps de temps d'un mois ou de quatre semaines consécutives.

Selon le SECO et le Conseil fédéral la RHT peut faire valoir pour les personnes suivantes, entre autres, dans les cas suivants

- ▶ Les travailleurs ne peuvent respecter leur horaire de travail parce que des restrictions rendent l'accès à leur lieu de travail plus difficile. Les restrictions de transport sont des motifs indépendants de la volonté de l'employeur.
- ▶ Les travailleurs ne peuvent accomplir leur travail parce qu'une interdiction d'importer ou d'exporter des matières premières et des marchandises prive l'entreprise des ressources nécessaires. La perte de travail est due à une mesure prise par les autorités.
- ▶ Les travailleurs ne peuvent accomplir leur travail parce que les matières premières et les marchandises nécessaires à l'entreprise font défaut en raison de difficultés de livraison. Les difficultés de livraison sont dues à des circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur.
- ▶ L'exploitation ne peut plus se poursuivre en raison de l'arrivée de la pandémie (concours de plusieurs circonstances, par ex. quarantaine, livraisons qui ne se font plus, perte de clientèle ...). L'employeur ferme temporairement l'entreprise. En ce cas on peut demander la RHT, sauf pour les personnes absentes pour des raisons personnelles (maladie, obligations familiales, peur).
- ▶ L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ne peut être demandée pour les travailleurs contraints de rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants, parce que la perte de travail est dû à une circonstance personnelle du travailleur. C'est le travailleur lui-même qui doit assumer son empêchement de travailler.
- ▶ L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ne peut pas être demandée pour des collaborateurs qui restent à la maison par peur d'être contaminés, parce que la perte de travail est dû à une circonstance personnelle du travailleur. C'est le travailleur lui-même qui doit assumer son empêchement de travailler.

### **2.3 Extension du chômage partiel et simplification des démarches**

- Par ailleurs, le droit à l'indemnité en cas de RHT est étendu à d'autres groupes de personnes, dont les personnes exerçant un emploi d'une durée déterminée. De même, les apprentis qui travaillent dans des entreprises qui ont dû fermer leurs portes sur ordre des autorités ont aussi droit à l'indemnité en cas de RHT. Les entreprises ne reçoivent l'indemnité que si la poursuite de la formation des apprentis est garantie. Cette mesure apporte une aide financière supplémentaire aux entreprises dont l'activité est fortement limitée par les décisions des autorités et garantit que les apprentis continuent d'être

formés. Les entreprises peuvent demander l'indemnité en cas de RHT pour ces groupes de personnes **à partir de la période de décompte de janvier 2021**. Cette mesure s'applique **jusqu'au 30 juin 2021**. Ce terme correspond à la limite fixée pour le droit extraordinaire à l'indemnité en cas de RHT octroyé aux travailleurs sur appel ayant un contrat de travail d'une durée indéterminée.

- L'entreprise qui recourt à la réduction de l'horaire de travail peut requérir une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail en faveur des formateurs responsables de la formation d'apprentis. L'entreprise doit apporter la preuve que la formation des apprentis ne peut plus être assurée à cause d'un encadrement insuffisant. L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail des formateurs ne couvre que les heures pour lesquelles ils auraient été en réduction de l'horaire de travail, mais qu'ils ont consacrées à la formation de l'apprenti. Les heures consacrées à la formation d'apprentis doivent être traitées comme une perte de travail à prendre en considération lorsque le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est exercé.
- Le travailleur sur appel dont le taux d'occupation est soumis à de fortes fluctuations (plus de 20 %) a aussi droit à la réduction de l'horaire de travail pour autant qu'il soit employé depuis au moins 6 mois pour une durée indéterminée dans l'entreprise demandant la réduction de l'horaire de travail.
- Le 18 décembre 2020, le Parlement a adopté un article supplémentaire dans la loi COVID-19. Ainsi les personnes qui ont un revenu inférieur à 3470 francs touchent une indemnité en cas de RHT de 100 % ; pour celles dont le revenu se situe entre 3470 et 4340 francs, l'indemnité en cas de RHT se monte également à 3470 francs en cas de perte de gain complète ; les pertes de gain partielles sont indemnisées en proportion. L'attribution à l'une des catégories des salaires des employés à temps partiel se fait sur la base de leur salaire à temps complet hypothétique. A partir de 4340 francs de revenu, c'est l'indemnisation ordinaire à 80 % qui est valable. Cette réglementation s'applique sans mise en œuvre dans l'ordonnance. Elle entre en vigueur avec effet rétroactif **à partir du 1er décembre 2020 et est limitée au 30 juin 2021**.

#### **2.4 Demande de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail**

Il appartient à l'employeur de faire valoir le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Le délai de carence (délai d'attente) pour pouvoir bénéficier du chômage partiel, qui avait déjà été raccourci, est supprimé **du 1er septembre 2020 au 30 juin 2021 avec effet rétroactif**. Le délai de préavis a été supprimé jusqu'au 31 décembre 2021. Il reste toutefois obligatoire de déposer un préavis. Celui-ci doit parvenir à l'autorité cantonale (ACt) au plus tard le premier jour de la réduction de l'horaire de travail. Les entreprises disposant d'une autorisation de réduction de l'horaire de travail dont la validité a débuté le 1er septembre 2020 ou plus tard peuvent demander la suppression du délai de préavis avec effet rétroactif. Une [demande écrite](#) doit être remise à l'ACt compétente d'ici au 30 avril 2021.

L'employeur doit adresser à cet égard un préavis à l'autorité cantonale. Pour ce faire, il lui remettra le formulaire «[Préavis de réduction de l'horaire de travail](#)». L'office cantonal compétent en la matière est celui du canton dans lequel se trouve le siège social de l'entreprise ou du secteur d'exploitation de l'entreprise concernée. La caisse de chômage choisie sera également indiquée dans le préavis.

Si l'office cantonal autorise le versement de l'indemnité, l'employeur doit faire valoir auprès de la caisse de chômage de son choix l'ensemble de ses prétentions à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. La caisse vérifie en détail toutes les conditions dont dépend le droit à l'indemnité et, en cas de décision positive, dédommage l'employeur en conséquence.

Les conditions générales et les explications concernant la réduction de l'horaire de travail sont disponibles sur [LINK](#).

**Le service juridique de la SSE est à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.**  
Hotline : +41 58 360 76 76, [rechtsberatung@baumeister.ch](mailto:rechtsberatung@baumeister.ch)

Zurich, le 01.04.2021