



FAQ : Pertes de travail en lien avec le coronavirus

La charge administrative liée aux préavis de réduction de l'horaire de travail a-t-elle été réduite vu la situation actuelle (coronavirus) ?

Les questions auxquelles il faut répondre dans le formulaire « Préavis de réduction de l'horaire de travail », l'envoi des documents connexes et la justification des motifs de réduction de l'horaire de travail ont été simplifiés le 11 mars 2020.

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'ACT peut faire montre d'une certaine souplesse et se contenter de justifications moins détaillées.

Le délai d'attente a-t-il été réduit ?

Le Conseil fédéral fixe lui-même la durée du délai d'attente, qui est de trois jours par mois au maximum. Du 13 mars 2020 au 30 septembre 2020, les employeurs doivent prendre en charge un jour de perte de travail pour chaque période de décompte. Un raccourcissement supplémentaire du délai d'attente suppose une adaptation de l'OACI.

Le délai de préavis a-t-il été réduit ?

Actuellement, le délai de préavis est exceptionnellement de trois jours si l'employeur prouve que la réduction de l'horaire de travail doit être instaurée en raison de circonstances subites et imprévisibles. La situation liée au coronavirus, qui a été qualifiée de « situation particulière » par le Conseil fédéral, est donc considérée comme étant subite et imprévisible. Une réduction supplémentaire du délai de préavis suppose une adaptation de l'OACI.

Hors cas exceptionnels, le préavis doit être déposé auprès de l'ACT au moins dix jours avant le début de la réduction de l'horaire de travail.

Les employés ont-ils droit à la RHT si une interdiction d'exploitation a été prononcée suite au coronavirus et que, par conséquent, ils ne peuvent pas effectuer leur travail ?

Dans ce cas, la perte de travail est due à une mesure ordonnée par les autorités. Si toutes les autres conditions sont remplies, les employés ont droit à la RHT.

Un(e) employé(e) a-t-il/elle droit à la RHT s'il/elle est mise en quarantaine suite au coronavirus et que, par conséquent, il/elle se trouve dans l'impossibilité de se rendre au travail ?

Dans ce cas, la perte de travail est due à une mesure ordonnée par les autorités. L'employé(e) a droit à la RHT, si toutes les autres conditions sont remplies et qu'aucune autre assurance sociale (p. ex. l'assurance-maladie) ne lui verse des prestations.

Les employés qui suspendent leur activité professionnelle pour des motifs personnels tels que la maladie, la peur de contracter le virus ou des obligations familiales (p. ex. s'occuper d'un

membre de la famille malade, ou des enfants suite à la fermeture des écoles et des crèches) n'ont pas droit à la RHT.

Les salariés payés à l'heure ont-ils droit à la RHT ?

Oui, à condition que toutes les autres conditions soient remplies. Les conditions au droit à la RHT sont les mêmes pour les salariés payés à l'heure que pour les salariés payés au mois.

Les employés temporaires ont-ils droit à la RHT ?

Non. La perte de travail subie par des travailleurs au service d'une organisation de travail temporaire n'est pas indemnisée. Ni l'entreprise de mission ni l'entreprise intérimaire n'ont droit à la RHT.

Les entreprises de travail temporaire et de location de services ainsi que les entreprises de mission sont, de par leur nature, en mesure de surmonter les variations du taux d'occupation. Les fluctuations conjoncturelles sont étroitement liées aux risques d'exploitation dans le secteur du placement. L'absence de missions doit être considérée comme un risque inhérent à la branche pouvant être calculé à l'avance et ne donnant par conséquent pas droit à une indemnisation.

Les travailleurs sur appel ont-ils droit à la RHT ?

Non, si leur taux d'occupation varie en moyenne de plus de 20 %. Ces personnes ne peuvent pas compter sur un nombre d'heures de travail régulier et assuré par un contrat de travail. Par conséquent, la perte de travail ne peut pas être déterminée.

Les bailleurs de services et les placeurs privés ont-ils droit à la RHT ?

Oui, à condition que les employés concernés disposent d'un contrat de travail à durée indéterminée et que toutes les autres conditions soient remplies.

Les apprentis ont-ils droit à la RHT ?

Non. Cette exclusion s'explique d'une part par la durée limitée du contrat et d'autre part par le fait que dans ce type de contrat de travail, c'est le caractère formatif qui prévaut.

La situation actuelle en lien avec le coronavirus justifie-t-elle une prolongation de la durée maximale de l'indemnisation de douze à dix-huit mois, de sorte que les entreprises puissent bénéficier de la RHT plus longtemps ?

En l'espace de deux ans, la RHT est versée au maximum pendant douze mois. Le Conseil fédéral peut prolonger la durée maximale de l'indemnisation à dix-huit mois en cas de chômage prononcé. Vu le taux de chômage actuellement bas (2019 : 2,3 %), les conditions pour une prolongation ne sont toutefois pas remplies. De plus, les entreprises affichant une perte de travail de plus de 85 % peuvent percevoir la RHT pendant seulement quatre mois au maximum. Aussi, une prolongation de la durée maximale de l'indemnisation serait sans effets.

Y a-t-il un risque que les cantons gèrent les préavis de manière hétérogène ?

Les conditions du droit à la RHT sont inscrites dans la loi sur l'assurance-chômage (LACI) et dans l'ordonnance sur l'assurance-chômage (OACI). Chaque canton doit vérifier les conditions de la même manière. Les inégalités de traitement sont interdites. Le SECO exerce une fonction de contrôle dans la mesure où il vérifie des échantillons de préavis de RHT quant à leur légalité.