



Genève, mars 2020

Réduction de l'horaire de travail (RHT)

Compte tenu des mesures prises par les autorités en lien avec le coronavirus, en particulier l'interdiction de toute manifestation de plus de 1000 personnes, certaines entreprises pourraient envisager de recourir à du chômage partiel appelé réduction de l'horaire de travail (RHT).

Voici une explication détaillée des conditions de mise en œuvre du chômage partiel en Suisse.

1. Définition et but de la RHT

On appelle RHT, la réduction temporaire du temps de travail contractuel, ordonnée par l'employeur, en accord avec les travailleurs concernés. Le contrat de travail est donc maintenu et les travailleurs perçoivent une indemnité, versée par l'assurance-chômage, pour la perte de travail.

Le droit à une indemnité RHT est soumis à certaines conditions, régies par les articles 31 et suivants de la loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI), ainsi que par les articles 46 à 64 de l'ordonnance y relative (OACI):

2. Conditions et exclusion du droit à la RHT

a) Bénéficiaires et notion de perte temporaire

Le droit à une indemnité RHT est soumis à certaines conditions, régies par les articles 31 et suivants de la loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI), ainsi que par les articles 46 à 64 de l'OACI.

Selon l'article 31 LACI, les travailleurs dont la durée normale du travail est réduite ou dont l'activité est suspendue ont droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (ci-après « l'indemnité ») lorsque (al. 1) :

- a. ils sont tenus de cotiser à l'assurance chômage ou qu'ils n'ont pas encore atteint l'âge minimum de l'assujettissement aux cotisations AVS. En d'autres termes, les personnes visées sont notamment les salariés qui n'ont pas encore atteints l'âge de la retraite ;
- b. la perte de travail doit être prise en considération (art. 32) (cf. lettre b) ci-dessous) ;
- c. le congé n'a pas été donné (licenciement ou démission, peu importe les motifs) ;
- d. la réduction de l'horaire de travail est vraisemblablement temporaire, et si l'on peut admettre qu'elle permettra de maintenir les emplois en question.

En revanche, le paiement de toute indemnité est exclu dans les cas suivants (31 al. 3 LACI) :

- a. 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;
- b. le conjoint de l'employeur, occupé dans l'entreprise de celui-ci;
- c. les personnes 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; il en va de même des conjoints de ces personnes, qui sont occupés dans l'entreprise.

Les indépendants ne peuvent en aucun cas prétendre au paiement d'indemnités RHT.

Depuis le 17 mars 2020, le Conseil fédéral a étendu, en dérogation à l'article 31 al. 3 LACI, le droit aux indemnités RHT aux personnes suivantes :

- conjoint ou partenaire enregistré de l'employeur ;
- personnes 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;
- employés engagés en contrats à durée déterminée ;
- apprentis et travailleurs temporaires.

b) Notion de perte de travail

La notion de **perte de travail** à prendre en considération se définit selon plusieurs critères.

Selon l'article 32 al. 1 LACI, la perte de travail est prise en considération lorsque:

- a. elle est due à des facteurs d'ordre économique et est inévitable ; **et**
- b. qu'elle impacte au moins 10 % de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise.

Hormis le cas ci-dessus, le Conseil fédéral a admis d'autres motifs de perte de travail, régis par les articles 51 et 51a OACI :

Selon l'article 51 OACI, les pertes de travail consécutives à des mesures prises par les autorités, ou qui sont dues à d'autres motifs indépendants de la volonté de l'employeur, sont prises en considération lorsque l'employeur ne peut les éviter par des mesures appropriées et économiquement supportables ou faire répondre un tiers du dommage (al. 1).

La perte de travail est notamment à prendre en considération lorsqu'elle est causée par (al. 2):

- a. l'interdiction d'importer ou d'exporter des matières premières ou des marchandises;
- b. le contingentement des matières premières ou des produits d'exploitation, y compris les combustibles;
- c. des restrictions de transport ou la fermeture des voies d'accès ;
- d. des interruptions de longue durée ou des restrictions notables de l'approvisionnement en énergie ;
- e. des dégâts causés par les forces de la nature.

La notion de **facteurs d'ordre économique** englobe tant les raisons conjoncturelles que les raisons structurelles à l'origine d'une **baisse du carnet de commandes et du chiffre d'affaires**.

En plus d'être due à des facteurs d'ordres économiques, la perte de travail doit également être inévitable. Cela signifie que l'employeur a une obligation de diminuer le dommage et doit donc avoir pris toutes les mesures raisonnables pour éviter la perte de travail.

Enfin, l'article 33 LACI dresse une liste de cas dans lesquels la perte de travail ne peut pas être prise en considération. Il s'agit notamment des cas suivants :

- a. lorsqu'elle est due à des mesures touchant l'organisation de l'entreprise, tels que travaux de nettoyage, de réparation ou d'entretien, ou à d'autres interruptions habituelles et répétées de l'exploitation, ou encore à des circonstances inhérentes **aux risques normaux d'exploitation** que l'employeur doit assumer ;
- b. lorsqu'elle est habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise, ou est causée par des fluctuations saisonnières de l'emploi (les **fluctuations du carnet de commandes**, en particulier dans le secteur tertiaire (restauration, coiffure, auto-école, etc.) sont **en règle générale habituelles et ne fondent pas une prise en considération de la perte de travail**. Ce n'est que lorsqu'elles présentent un **caractère exceptionnel ou extraordinaire** que ces pertes de travail ouvrent un droit à l'indemnité en cas de RHT. Si le **chiffre d'affaires** s'est maintenu à un niveau constant au cours des 2 dernières années et que l'on constate à un moment une baisse brutale imprévisible et significative du chiffre d'affaires ou des entrées de commandes, il peut s'agir d'une perte travail non habituelle pour la branche, la profession ou l'entreprise.
- c. lorsqu'elle 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 ;
- d. lorsque le travailleur n'accepte pas la réduction de son horaire de travail et, partant, doit être rémunéré conformément au contrat de travail ;
- e. lorsqu'elle touche des personnes qui ont un emploi d'une durée déterminée, sont en apprentissage ou au service d'une organisation de travail temporaire, ou

- f. lorsque la réduction de la durée du travail est causée par un conflit collectif de travail au sein de l'exploitation dans laquelle travaille l'assuré.

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. Toutefois, la référence au coronavirus ne suffit pas à justifier un droit à l'indemnité RHT. L'entreprise doit toujours exposer de manière détaillée 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 l'apparition du virus et la perte de travail.

3. Indemnités RHT en cas de coronavirus ?

Les entreprises peuvent-elles bénéficier des indemnités RHT à cause du coronavirus ?

La réponse est positive si l'on se trouve dans l'un des deux cas suivants :

Premièrement, l'indemnité RHT peut entrer en ligne de compte en cas de mesures prises par les autorités ou d'autres circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur (32 al. 3 LACI et 5 al. 1 OACI).

Deuxièmement, l'indemnité RHT est envisageable lorsque la perte de travail est due à des raisons économiques, soit une baisse du carnet de commandes ou du chiffre d'affaires (article 32 al. 1 let. a LACI).

Si l'une des deux hypothèses ci-dessus est réalisée, des indemnités RHT peuvent être allouées pour autant que toutes les conditions des articles 31 à 33 LACI soient réalisées, soit :

- le contrat de travail n'a pas été résilié ;
- la perte de travail est a priori temporaire et la RHT semble pouvoir permettre de maintenir les emplois ;
- l'horaire de travail est contrôlable ;
- la perte de travail constitue au moins 10% de l'ensemble des heures de travail normalement effectuées par le travailleur au cours de la période pour laquelle un décompte est établi ;
- la perte de travail n'est pas imputable à des circonstances qui relèvent du risque normal de l'exploitation.

4. Où s'adresser pour solliciter le paiement d'indemnités RHT

Pour faire une demande d'indemnités RHT, l'employeur doit aviser, par écrit, le service juridique de l'Office cantonal de l'emploi (OCE), au moyen du formulaire de préavis de réduction de l'horaire de travail accompagné des documents requis (36 LACI).

Le formulaire de préavis se trouve sur le lien ci-après :

<https://www.ge.ch/document/preavis-reduction-horaire-travail>

La déclaration comporte en principe :

- Le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise ou au sein du secteur d'exploitation dans lequel la RHT doit être introduit
- Le nombre de travailleurs touchés par la RHT
- Le premier jour où sera introduite la RHT
- L'ampleur et la durée prévisible de la RHT
- Le motif et la nécessité d'introduire cette mesure
- Le nombre de travailleurs dont le rapport de travail a été résilié
- La caisse de compensation AVS à laquelle l'entreprise est affiliée
- La caisse de chômage auprès de laquelle vous souhaitez faire valoir le droit à l'indemnité.

A noter que la demande de RHT a été simplifiée dans le cadre du coronavirus. Pour plus d'informations, il convient de se rendre sur le site de l'office cantonal de l'emploi. <https://www.ge.ch/reduction-horaire-travail-rht>

La demande peut être faite par e-mail à l'adresse suivante : rht@etat.ge.ch.

Le délai est de **10 jours avant l'introduction de la mesure**, exceptionnellement de 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans le cadre du coronavirus, le délai a été réduit à 3 jours.

Pour plus de renseignements, il convient de se rendre sur le site suivant : <https://www.ge.ch/reduction-horaire-travail-rht/comment-faire-demande>

5. Montant et durée de l'indemnisation, obligations de l'employeur

En général, l'indemnité est de 80 % de la perte de gain prise en considération (article 34 LACI).

Le gain maximal assuré est de CHF 148'200. – par an (article 22 OLAA).

Pour les dirigeants d'entreprise et les conjoints de ceux-ci l'indemnité mensuelle est calculée de manière forfaitaire et représente un montant de CHF 3320.- par mois (pour un emploi à plein-temps).

La caisse ouvre un délai-cadre d'indemnisation de 2 ans à compter du premier jour pour lequel l'indemnité en cas de RHT ou l'indemnité en cas d'intempéries est versée. Pendant ce délai-cadre, l'indemnité en cas de RHT peut être versée pendant 12 périodes de décompte au plus (article 35 LACI).

Exceptionnellement, le Conseil fédéral peut prolonger l'indemnisation de 12 à 18 périodes.

Une période de décompte équivaut à un mois civil entamé, complet ou incomplet.

Pour chaque période de décompte, il existe un délai de carence. Celui-ci est normalement de 2 jours (6 premières périodes de décompte) puis de 3 jours.

Depuis le 17 mars 2020, le délai de carence a été totalement supprimé.

En vertu de l'article 37 OACI, l'employeur a pour sa part l'obligation d'avancer l'indemnité et de la verser aux travailleurs le jour habituel de la paie et de continuer à s'acquitter de la totalité des charges sociales.

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. Le délai court dès le premier jour qui suit la période de décompte (article 38 OACI).

Le délai fixé pour l'exercice du droit à l'indemnité est un délai de péremption. L'employeur qui ne demande pas l'indemnité dans ce délai perd donc tout droit aux prestations.

6. Informations complémentaires

Pour plus de renseignements, les liens suivants peuvent être consultés :

- Bulletin LACI-RHT
<https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/service/publikationen/kreisschreiben---avig-praxis.html>
- Site du SECO
<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/leistungen/kurzarb-eitsentschaedigung.html>
- Site genevois sur la RHT
<https://www.ge.ch/reduction-horaire-travail-rht>