

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.¹ 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.

Au cours des derniers jours, des acteurs de tous bords ont demandé que les dispositions relatives à la réduction de l'horaire de travail soient appliquées de manière plus pragmatique dans le contexte du cas particulier qu'est le coronavirus et que la procédure de requête soit simplifiée. À cet égard, il convient d'attendre d'éventuels changements de la pratique concernant l'indemnité RHT et le coronavirus.

Les circonstances propres à chaque situation sont toutefois déterminantes.

2 La réduction de l'horaire de travail en lien avec le coronavirus²

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

¹ <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/leistungen/kurzarbeitsentschaedigung.html> (10.03.2020)

² https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/neues_coronavirus.html (10.03.2020)

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 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 (FAQ «Pandémie et entreprises») 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).
- ▶ Les travailleurs ayant un contrat de durée déterminée, les titulaires d'un contrat d'apprentissage et les travailleurs temporaires n'ont pas droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Les travailleurs sur appel n'ont pas droit non plus à l'indemnité si le temps de travail varie de plus de 20% en moyenne.
- ▶ 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 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 dans le cadre de la réduction de l'horaire du travail est réduite à une journée avec effet immédiat, selon le communiqué du Conseil fédéral du 13 mars 2020. Le cas échéant, le préavis doit être déposé auprès de l'office de l'emploi au moins 1 jour avant le début prévu de l'indemnité RHT. L'employeur doit adresser à cet égard un préavis à l'autorité cantonale. Pour ce faire, il lui remettra les formulaires « Préavis de réduction de l'horaire de travail » et « Approbation de la réduction de l'horaire de travail » (disponibles auprès des offices de l'emploi cantonaux). 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.

Le service juridique de la SSE est à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Hotline : +41 58 360 76 76, rechtsberatung@baumeister.ch

Zurich, le 13.03.2020