



Nouveautés au 1^{er} juillet 2021 concernant l'indemnité en cas de RHT

NOUVEAUTÉS

Prolongation de la durée d'indemnisation pendant le délai-cadre en cours à 24 périodes de décompte (mois)

La durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT a été relevée à 24 périodes de décompte (mois) à compter de juillet 2021. Cette réglementation s'applique jusqu'en février 2022.

Délai d'attente

A compter de juillet 2021, un délai d'attente d'un jour s'applique par période de décompte pour la perception de l'indemnité en cas de RHT. Autrement dit, l'employeur est tenu de supporter lui-même, par période de décompte, les coûts salariaux d'une journée afférents à chaque collaborateur concerné, à hauteur de l'indemnité en cas de RHT.

Justification de pertes de travail supérieures à 50 %

Les entreprises qui font valoir des pertes de travail de plus de 50 % à partir de la période de décompte de juin doivent justifier auprès de la caisse de chômage :

- en quoi les pertes de travail pour des raisons économiques restent encore inévitables ;
- en quoi elles subissent encore des pertes de travail imputables à la pandémie ou aux mesures prises par les autorités pour y répondre ;
- pourquoi la perte de travail est toujours considérée comme provisoire et en quoi l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail devrait permettre de préserver des emplois.

Les justifications doivent être étayées par des documents. Les Caisses de chômage sont tenues de remettre aux autorités cantonales pour examen les éventuels décomptes non plausibles dépassant la valeur seuil.

Travailleurs sur appel et salariés engagés pour une durée limitée

Le droit à la RHT pour ces personnes ne peut être revendiqué que si des mesures ordonnées par les autorités empêchent une reprise totale du travail dans l'entreprise, autrement dit si l'activité est entravée par les mesures restrictives, par exemple du fait de limitations concernant le nombre de personnes autorisées.

Exemples :

- Cette condition est remplie dans le cas d'un restaurant incapable de reprendre entièrement son activité car il ne peut servir le même nombre de clients que d'habitude en raison de la mesure ordonnée par les autorités concernant l'utilisation des espaces intérieurs des restaurants.

- Cette condition est remplie dans le cas d'un théâtre qui ne peut reprendre totalement son activité du fait de la limitation des manifestations publiques à 1000 personnes dans les espaces intérieurs.
- Cette condition n'est pas remplie dans le cas d'un restaurant qui dispose de larges espaces extérieurs couverts et abrités du vent, donc peu dépendants des conditions météorologiques, et qui dispose par conséquent des mêmes capacités qu'avant le COVID.

Les cas qui ne remplissent apparemment pas les conditions requises sont transmis par les Caisses de chômage à l'autorité cantonale pour contrôle.

Formulaire « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique » (formulaire 716.307.1)

A partir de la période de décompte de juillet 2021, toutes les entreprises qui souhaitent faire valoir l'indemnité en cas de RHT doivent utiliser le formulaire adapté à la procédure sommaire « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique ». Par leur signature apposée sur le formulaire, les travailleurs concernés par la RHT confirment, à la fin de chaque mois, les pertes de travail revendiquées en leur nom et se déclarent en même temps d'accord avec la RHT. Ce formulaire vient compléter les documents d'entreprise déjà exigés et doit obligatoirement être joint au formulaire « Demande et décompte d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ». Il est disponible dès la mi-juillet 2021 sur www.travail.swiss.

Les éléments suivants doivent être pris en compte dans le cadre du « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique » :

Signatures manquantes

- Les collaborateurs concernés ne peuvent pas remédier à l'absence de signature au moyen d'une confirmation par courriel ou d'un message envoyé depuis leur téléphone mobile.
- Une indemnité en cas de RHT peut exceptionnellement être versée à une personne qui ne peut signer pour des motifs plausibles (par exemple parce qu'elle a quitté l'entreprise) ; l'entreprise est alors tenue d'en fournir une justification écrite.
- Une indemnité en cas de RHT peut exceptionnellement être versée à une personne si celle-ci est absente pour cause de vacances. Dans ce cas également, l'entreprise est tenue de fournir une justification écrite. La signature manquante devra être transmise avec le formulaire de décompte du mois suivant, ou tout au plus un mois plus tard.

Les grandes entreprises qui comptent au moins une centaine de collaborateurs peuvent renoncer à demander une signature individuelle lorsque

- la RHT est clairement réglementée pour toutes les personnes touchées selon un schéma reconnaissable (par exemple premier groupe : lundi et mardi, deuxième groupe : mercredi et jeudi) et que
- les heures de travail perdues pendant le mois peuvent être confirmées par écrit par un représentant des travailleurs.

Prise en compte de l'horaire mobile

Les dispositions relatives au régime d'horaire mobile demeurent en vigueur même durant la période de procédure sommaire.

Pendant les périodes de RHT, il n'est pas permis d'effectuer un nombre disproportionné d'heures en plus dans le cadre d'un régime d'horaire mobile. Les heures en plus ou en moins doivent de ce fait

évoluer au sein d'une fourchette de moins 20 heures à plus 20 heures, pour éviter qu'elles ne soient prises en compte dans les heures perdues pour des raisons d'ordre économique.

Par conséquent, pour autant que les heures en plus sont portées au crédit du compte d'horaire mobile du collaborateur, elles ne donnent pas lieu à une réduction des heures perdues pour des raisons d'ordre économique tant qu'elles ne dépassent pas le solde de plus 20 heures. A l'inverse, les heures en moins imputées sur le compte d'horaire mobile ne donnent pas lieu à une augmentation du nombre d'heures perdues pour des raisons d'ordre économique.

L'entreprise est libre de décider si les heures en plus et en moins doivent être gérées par l'intermédiaire du compte d'horaire mobile des collaborateurs, dans le respect du cadre indiqué. Pour plus de détails au sujet de ces règles, se reporter au Bulletin LACI RHT, B10 ss, disponible sur www.travail.swiss.

L'application d'un régime d'horaire mobile suppose qu'il existe déjà un règlement d'horaire mobile dans l'entreprise et que celui-ci ait déjà été appliqué. Si tel est le cas, ce règlement devra également être envoyé.

Pendant la durée de validité de la procédure sommaire simplifiée, les entreprises ne sont pas tenues de justifier de façon détaillée auprès de la caisse de chômage les soldes d'horaire mobile de leurs collaborateurs ni les modifications de ces soldes.

Toutes les autres heures en plus accomplies pendant une période de décompte par les collaborateurs concernés par la RHT entraînent une réduction des heures perdues à prendre en considération. Ces heures perdues doivent être inscrites sur le formulaire « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique », dans le champ prévu à cet effet.

RÈGLES TOUJOURS EN VIGUEUR

Quatre périodes de décompte maximum avec une perte de travail supérieure à 85 % à partir de la période de décompte d'avril 2021

Les périodes de décompte à partir de mars 2020 et jusqu'à mars 2021 inclus ne sont pas prises en compte pour la durée maximale de perception de quatre périodes de décompte en cas de perte de travail de plus de 85 %. A partir d'avril 2021, les mois d'indemnisation avec une perte de travail supérieure à 85 % sont de nouveau imputés sur la durée maximale de quatre mois par délai-cadre.

Heures en plus

Jusqu'au 30 septembre 2021, les heures en plus accomplies avant l'introduction de la RHT n'ont pas à être compensées. Les soldes de ces heures entraînent par conséquent aucune diminution des heures perdues à prendre en considération.

Apprentis

Pour les périodes de décompte de janvier à septembre 2021, les apprentis ont droit à une indemnité en cas de RHT sous certaines conditions.

Pas de prise en compte d'une occupation provisoire

Les occupations provisoires des travailleurs touchés par la RHT ne sont pas prises en compte jusqu'en septembre 2021.

Hausse de l'indemnité en cas de RHT pour les bas revenus

La disposition selon l'art. 17a de la loi COVID-19 stipule que, jusqu'au 31 décembre 2021, l'indemnité en cas de RHT pour les collaborateurs à revenus modestes se situe entre 80 et 100 %, suivant le montant du salaire de ceux-ci.

Suspension du délai de préavis

Les délais de préavis sont suspendus jusqu'au 31 décembre 2021. L'autorisation peut donc être délivrée à compter du jour de réception du préavis.

Procédure de préavis simplifiée

La procédure de préavis simplifiée a été prolongée jusqu'au 31 août 2021. La procédure de préavis ordinaire s'appliquera de nouveau à compter du 1^{er} septembre 2021. Autrement dit, pour tous les préavis déposés à partir de cette date, il conviendra d'utiliser à nouveau le formulaire de préavis ordinaire.

Prolongation de la durée d'autorisation maximale

Dès le 1^{er} juillet 2021, les autorisations ne pourront plus être accordées pour six mois entiers, mais uniquement jusqu'au 31 décembre 2021. A compter du 1^{er} octobre 2021, les autorisations seront de nouveau valables pour une durée maximale de trois mois.