

COVID-19 - Informations aux employeurs devant introduire une réduction d'horaire de travail (RHT)

Version 4 du 27 mars 2020 (remplace et annule les versions précédentes)

1. Pertes de travail en lien avec le coronavirus

Le coronavirus impacte le marché du travail et la vie en Suisse. La RHT (chômage partiel) est un instrument efficace pour compenser les pertes de travail inévitables et maintenir les emplois mis en danger par l'apparition du virus ou par les mesures prises par les autorités pour en limiter la propagation.

2. But de l'indemnité en cas de RHT

On appelle RHT la réduction temporaire du temps de travail contractuel ordonnée par l'employeur, en accord avec les travailleurs, la relation contractuelle étant maintenue. L'indemnité en cas de RHT permet d'indemniser la perte de travail prise en considération. Le but est d'éviter les licenciements et de préserver les emplois dans des entreprises dont l'activité est réduite, ou qui doivent fermer pour un certain temps.

La RHT suppose que tout ou partie des heures de travail soient perdues, c'est-à-dire non effectuées par les travailleurs. Si vos employés travaillent selon un horaire normal, mais que votre chiffre d'affaires plonge, l'indemnité en cas de RHT n'entre pas en ligne de compte.

3. Le coronavirus suffit-il à justifier un droit à l'indemnité ?

La référence générale au coronavirus ne suffit pas. Les employeurs doivent exposer de manière crédible les raisons pour lesquelles ils subissent des pertes de travail inévitables dues à l'apparition du virus (conséquence d'ordre économique, recul de la demande) ou aux mesures prises par les autorités pour en limiter la propagation (fermetures de commerces, [exigences de protection des travailleurs impossibles à appliquer dans le contexte spécifique](#)). Il doit exister un rapport de causalité adéquat entre les pertes de travail et l'apparition du virus.

4. À quoi faut-il en outre porter attention ?

Les conditions suivantes doivent toujours être remplies pour que les travailleurs aient droit à la RHT:

- l'horaire de travail des collaborateurs est contrôlable (enregistré, y compris en cas de télétravail)
- la perte de travail doit représenter au moins 10% des heures de travail normalement effectuées dans l'ensemble de l'entreprise durant la période décomptée (chaque mois civil)

5. Je travaille seul, sans employé, puis-je demander l'indemnité en cas de RHT ?

Si vous êtes un indépendant (raison individuelle) et que vous n'avez pas d'employés, vous ne cotisez pas à l'assurance-chômage (AC) et ne pouvez donc pas obtenir d'indemnités RHT, mais éventuellement des [allocations pour perte de gain \(APG\)](#) selon votre situation et votre activité.

En revanche, si vous êtes salarié de votre propre société (ex. Sàrl), vous cotisez à l'AC et pouvez donc demander l'indemnité en cas de RHT pour vous-même si, en raison du virus, votre entreprise manque de travail ou a dû fermer temporairement sur décision des autorités.

6. Tous les autres travailleurs peuvent-ils bénéficier de l'indemnité en cas de RHT ?

En temps normal, l'indemnité en cas de RHT n'est destinée qu'aux employés bénéficiant d'un contrat de durée indéterminée. La situation économique exceptionnelle qui prévaut aujourd'hui en raison du coronavirus a toutefois conduit le Conseil fédéral à prendre les décisions suivantes :

- Le chômage partiel peut désormais également être octroyé aux salariés dont la durée d'engagement est limitée (CDD)
- Il en va de même des intérimaires salariés par une agence de location de service
- La perte de travail peut aussi être comptabilisée pour les apprentis
- Enfin, le chômage partiel peut aussi être accordé aux personnes occupant une position assimilable à celle d'un employeur (dirigeants, associés) et à leur conjoint ou partenaire enregistré occupé dans l'entreprise

En revanche, le versement d'indemnités en cas de RHT demeure exclu pour les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié, ceux qui ne sont pas d'accord avec la réduction d'horaire de travail, et ceux dont la perte de travail ne peut être déterminée.

7. J'ai déjà déposé un préavis pour certains de mes salariés et j'aimerais en ajouter d'autres appartenant par exemple aux catégories de travailleurs ci-dessus. Dois-je déposer un nouveau préavis ?

Non, ce n'est pas nécessaire. Vous pourrez directement inclure les travailleurs supplémentaires dans votre demande d'indemnités (décompte mensuel) à l'attention de la caisse de chômage. Cette dernière sollicitera l'autorité compétente au besoin, pour approbation, avant de payer les prestations.

8. L'indemnité en cas de RHT peut-elle être demandée pour mes employés se trouvant dans l'impossibilité de travailler ?

Oui, si cela est le fait d'une décision des autorités (ex. fermeture de l'entreprise ou autres) ou que le travail manque pour occuper l'ensemble du personnel en raison de l'apparition du virus.

En revanche, des indemnités en cas de RHT ne peuvent être demandées parce que des employés sont empêchés de travailler car ils sont malades, en quarantaine, ou qu'ils assument des obligations familiales telles que la garde de leurs enfants. De telles situations sont indemnifiables à certaines conditions [par la caisse de compensation \(APG\)](#).

9. Comment l'indemnité en cas de RHT est-elle calculée et versée ?

L'indemnité couvre 80% de la perte de gain à prendre en considération, sauf pour les salariés (dirigeants) de leur propre société et leur conjoint où elle est fixée sur une base forfaitaire (3'320.-).

L'employeur doit normalement l'avancer à ses collaborateurs au moment habituel du versement du salaire. La caisse de chômage qu'il aura choisie lui rembourse ensuite les indemnités sur la base d'un décompte effectué après chaque mois civil. A certaines conditions, les salaires dus pourront même être réglés au moyen d'une avance des indemnités à solliciter auprès de sa caisse de chômage.

10. Y-a-t-il un délai d'attente ?

Pour chaque mois civil, l'indemnisation des 2 ou 3 premiers jours chômés reste habituellement à la charge de l'employeur. Le Conseil fédéral a cependant décidé de supprimer ce délai de carence. Ainsi, l'employeur ne participe pas aux coûts de la mesure.

Les salariés ne sont par ailleurs plus tenus de liquider leurs heures supplémentaires avant de pouvoir bénéficier du chômage partiel.

11. Quelle est la procédure pour introduire une RHT ?

Les employeurs doivent annoncer la RHT au moyen d'un [préavis écrit](#), à transmettre au Service de l'économie et de l'emploi (SEE). Le cachet postal fait foi. Le préavis peut également être transmis par courriel.

Si les conditions sont remplies, une autorisation de recourir à la RHT est alors délivrée à l'employeur pour une durée limitée. Elle lui permet d'obtenir les prestations auprès de sa caisse de chômage au moyen du [formulaire ad hoc](#).

Si la mesure doit être poursuivie au-delà de l'échéance de l'autorisation délivrée, le préavis est à renouveler complètement uniquement si la réduction de l'horaire de travail dure plus de six mois.

12. Brochure et formulaires



La brochure « [Info-Service – Indemnité en cas de RHT](#) » contient toutes les informations nécessaires ainsi que des instructions pour remplir le préavis à l'attention du SEE et le décompte à l'attention de la caisse de chômage.



[La formule de préavis simplifiée](#), ainsi que [les autres formulaires nécessaires](#), notamment pour demander les indemnités à la caisse de chômage, peuvent être téléchargées directement sur www.travail.swiss.

13. Renseignements complémentaires concernant la RHT et adresse pour transmettre les préavis

Service de l'économie et de l'emploi
Rue de la Jeunesse 1, 2800 Delémont
032 420 52 10 / gilles.coullery@jura.ch

Remarque : si vous avez déjà déposé un préavis et obtenu l'approbation de la RHT, contactez directement votre caisse de chômage si vous avez des questions concernant les avances, les remboursements ou les décomptes d'heures ou d'indemnités.