



Indemnité pour réduction de l'horaire de travail (RHT) et COVID-19

Le 20 mars 2020, le Conseil fédéral a décidé d'accorder un soutien de plus de CHF 40 milliards, sous forme d'aide économique d'urgence et d'indemnités de chômage partiel pour le paiement des salaires. Le but du chômage partiel est d'éviter des licenciements. Voici un résumé des conditions à remplir pour pouvoir bénéficier d'une indemnisation du chômage partiel.

1. L'employeur peut-il faire appel au chômage partiel pour sauvegarder les emplois menacés ? A quelles conditions ?

Réponse: Ces questions sont particulièrement complexes et ne peuvent pas se résumer sans perdre en précision. Néanmoins, à titre informatif et en procédant à des généralisations, nous pouvons indiquer ce qui suit.

Le droit à l'indemnité n'est accordé que si la réduction de l'horaire de travail (ou RHT) :

1. Est vraisemblablement temporaire ;
2. Permettra de maintenir les emplois en question ;
3. Est due à des facteurs d'ordre économique ;
4. Implique une réduction d'au moins 10% des heures devant être normalement effectuées par l'ensemble des travailleurs de l'entreprise (ou du secteur d'exploitation) ayant droit aux indemnités ;
5. Est acceptée par les collaborateurs ;
6. Fait l'objet d'une annonce et d'une demande à l'autorité compétente faite par l'employeur avant le début de la RHT. Compte tenu du coronavirus, le Conseil fédéral a supprimé le délai d'attente avec effet au 17 mars 2020.

La perte de travail causée par des mesures prises par les autorités ou due à d'autres motifs indépendants de la volonté de l'employeur est prise en considération si l'employeur n'a pu l'éviter par des mesures appropriées et économiquement supportables ou n'a pu faire répondre un tiers du dommage. La réduction de l'horaire de travail doit être réservée en priorité aux entreprises qui, en raison de la nature de leurs activités, ne sont pas en mesure d'organiser du télétravail.

Auteurs



Olivier Dunant
Avocat, Associé



Michael Lepper
Avocat, Collaborateur

2. Justification d'une demande de chômage partiel

Réponse: Pour justifier la demande de chômage partiel, l'employeur doit remplir le formulaire « préavis de réduction de l'horaire de travail » et répondre aux questions posées. Toutefois, si l'employeur peut expliquer de façon crédible en répondant aux questions 9a (champ d'activité de l'entreprise), 10b (chiffre d'affaire mensuel des deux dernières années), 11a (motifs qui ont amené la réduction de l'horaire de travail) et 11c (commandes retardées) que les pertes de travail prévisibles sont dues à l'apparition du coronavirus, il n'a pas besoin de répondre aux autres questions 9 à 12. Ainsi, il suffit de transmettre le chiffre d'affaire mensuel des deux dernières années et de souligner si des commandes ont été retardées et pour quels motifs, sans autres justificatifs.

3. Que se passe-t-il si un employé refuse le chômage partiel ?

Réponse: Le collaborateur qui refuse sa mise au chômage partiel pourrait être licencié pour des motifs économiques si l'entreprise n'est plus en mesure de lui verser l'intégralité de son salaire. Toutefois, l'employeur restera tenu de lui payer l'indemnité prévue contractuellement en cas de licenciement lié à la situation conjoncturelle. Les dispositions sur le licenciement abusif sont réservées.

4. Quels employés n'ont pas droit aux indemnités pour RHT ?

Réponse: N'ont pas droit à la RHT :

- les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié ;
- les travailleurs dont la perte de travail ne peut être établie ou dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable.

Compte tenu de la crise économique, le Conseil fédéral a décidé d'étendre le droit à l'indemnité aux personnes suivantes (qui ne pouvaient pas en bénéficier avant le 17 mars 2020) :

- les travailleurs sous contrat de durée déterminée (CDD) ;
- les apprentis ;
- les travailleurs en mission pour le compte d'une entreprise intérimaires ;
- les personnes qui, au sein de l'entreprise, occupent une position assimilable à celle de l'employeur. Il peut par exemple s'agir des associés d'une Sàrl qui travaillent dans l'entreprise contre rémunération, des personnes travaillant dans l'entreprise de leur conjoint ou encore des partenaires enregistrés.

5. Que couvre l'indemnité pour RHT ?

Réponse: L'indemnité en cas de RHT couvre 80% de la perte de gain à prendre en considération pour les heures de travail perdue. A noter que le gain assuré maximal est de CHF 12'350 par mois.

Par exemple, si un employeur doit réduire le temps de travail à 50%, l'employeur continue à payer l'entier du salaire pour les 50% du temps travaillé, mais ne verse que 80% du salaire pour les 50% du temps non travaillé. Cette part lui est remboursée par la caisse de chômage.

6. Que se passe-t-il pour les employés travaillant pour le siège d'une entreprise dont le revenu est généré principalement par des filiales basées à l'étranger ?

Réponse: Si les conditions listées sous la question 1 sont remplies, le siège pourra demander le chômage partiel pour ses employés. Ainsi, si un employé travaillant pour le siège voit son horaire de travail diminuer de plus de 10%, il aura le droit de bénéficier des indemnités du chômage partiel, pour autant que les autres conditions soient remplies.

7. Si des indemnités sont versées, quelles sont les obligations de l'employeur ?

Réponse: L'employeur est tenu :

- de verser aux travailleurs concernés 80 % de la perte de gain le jour de paie habituel ;
- de continuer à payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles correspondantes à la durée normale de travail. Sauf convention contraire, il est autorisé à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge. La part patronale des cotisations sociales pour les heures perdues est remboursée par la caisse de chômage.

8. Pendant combien de temps peut-on bénéficier des indemnités pour RHT ?

Réponse: Les indemnités sont versées, par entreprise, pendant au maximum 12 périodes de décompte (soit environ 12 mois) dans 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.

9. Après de qui doit être fait la demande de chômage partiel ?

Réponse: A Genève, la demande doit être déposée auprès du Service juridique de l'Office cantonal de l'emploi (OCE). Au vu des circonstances, il est recommandé d'anticiper l'envoi postal de la demande et de ses annexes par e-mail à l'adresse : rht@etat.ge.ch.

Une fois le préavis accordé, l'employeur devra faire valoir ses prétentions à l'indemnité auprès de la caisse de chômage de son choix par décomptes mensuels.

10. Chronologie

	Etapes	Documents	Quand?
1	Dépôt de la demande de préavis de réduction de travail auprès de l'Office cantonal de l'emploi du canton dans lequel l'entreprise ou le secteur d'exploitation est établi.	Formulaire "Préavis de réduction de l'horaire de travail COVID-19"	Dès que possible
2	Préavis (positif ou négatif) de l'Office cantonal de l'emploi.	Décision de l'Office cantonal de l'emploi	Environ 2 à 3 jours après avoir envoyé le formulaire
3	Paiement de 80% du salaire par l'employeur correspondant à la perte de travail du salarié	Fiche de salaire	Chaque mois
4	Dépôt de la demande de la demande d'indemnités auprès de la caisse de chômage choisie par l'employeur.	- Décompte concernant la réduction de l'horaire de travail; - Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique; - Fiche Excel contenant les indications relatives aux employés.	Chaque mois
5	Renouveler les étapes 1 à 4 chaque semestre.	Documents mentionnés ci-dessus	10 jours avant la fin de la période de 6 mois

Vos personnes de contact pour le droit du travail



Olivier Dunant
Associé

T: +41 22 818 45 00
olivier.dunant@eversheds-sutherland.ch



Peter Haas
Associé

T: +41 31 328 75 75
peter.haas@eversheds-sutherland.ch



Michael Lepper
Collaborateur

T: +41 22 818 45 00
michael.lepper@eversheds-sutherland.ch



Sarah Leutwiler
Senior Associate

T: +41 44 204 90 90
sarah.leutwiler@eversheds-sutherland.ch



Paul Michel
Senior Associate

T: +41 22 818 45 00
paul.michel@eversheds-sutherland.ch



Dr. Michel Verde
Senior Associate

T: +41 44 204 90 90
michel.verde@eversheds-sutherland.ch

eversheds-sutherland.ch

Cette publication est à jour en mars 2020. Les informations contenues dans ce document sont uniquement destinées à des fins d'information et ne peuvent remplacer un conseil juridique approprié. Eversheds Sutherland SA, dont le siège social est à Zurich (Suisse), ne peut assumer aucune responsabilité pour les actions entreprises sur la base des informations contenues dans ce document.

© Eversheds Sutherland 2020. All rights reserved. Eversheds Sutherland is a global provider of legal services operating through various separate and distinct legal entities. Eversheds Sutherland is the name and brand under which the members of Eversheds Sutherland Limited (Eversheds Sutherland (International) LLP and Eversheds Sutherland (US) LLP) and their respective controlled, managed and affiliated firms and the members of Eversheds Sutherland (Europe) Limited (each an "Eversheds Sutherland Entity" and together the "Eversheds Sutherland Entities") provide legal or other services to clients around the world. Eversheds Sutherland Entities are constituted and regulated in accordance with relevant local regulatory and legal requirements and operate in accordance with their locally registered names. The use of the name Eversheds Sutherland is for description purposes only and does not imply that the Eversheds Sutherland Entities are in a partnership or are part of a global LLP. The responsibility for the provision of services to the client is defined in the terms of engagement between the instructed firm and the client. Eversheds Sutherland Ltd., with its legal domicile in Zurich (Switzerland), is a member firm of Eversheds Sutherland (Europe) Ltd.