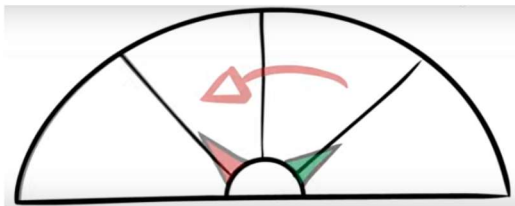


Chômage partiel (RHT) et coronavirus.....	2
Principe général	2
Conditions d'octroi des indemnités RHT.....	3
Conditions préliminaires	3
Conditions cumulatives.....	3
Processus de demande	4
Les situations qui ne donnent pas droit	4
Ceux qui ont droit et ceux qui n'ont pas droit au chômage partiel.....	5
Le moment du droit au chômage partiel.....	6
La durée des indemnités	7
Le montant des indemnités	7
Obligations de l'employeur.....	8

Chômage partiel (RHT) et coronavirus

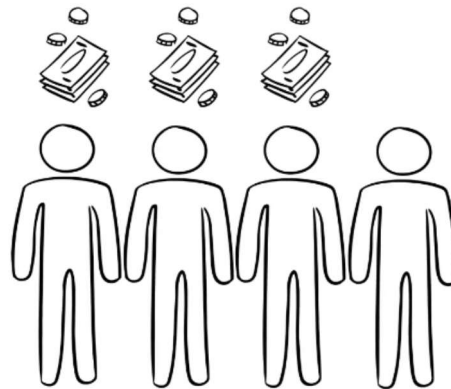
Principe général

A cause du coronavirus, l'organisation subit une **perte d'activité conséquente**.

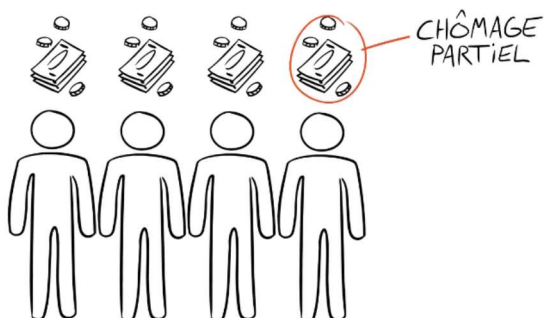


0 Activités **100**

Les collaboratrices et collaborateurs ne sont **plus occupés** et le **salaire doit continuer à être payé**.



Pour éviter de licencier, l'organisation peut, dans certaines situations, bénéficier du remboursement d'une partie des salaires par l'assurance chômage. L'objectif est de **compenser les diminutions temporaires du travail afin de maintenir les emplois**.



=

RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

↓
RHT

Pas d'accord des employés concernés...

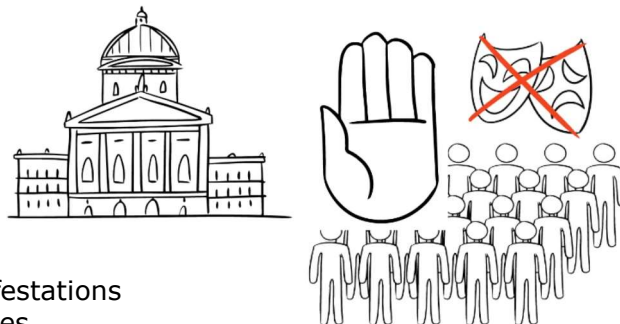
pas d'indemnité RHT possible...

Conditions d'octroi des indemnités RHT

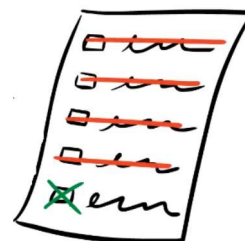
Conditions préliminaires

I. En cas de mesures prises par les autorités, indépendamment de la volonté de l'employeur et qui font subir une baisse d'activités

Exemple :
Interdiction de manifestations de plus de x personnes



II. En cas de pertes d'activités pour des raisons économiques, soit **une baisse du carnet de commandes** ou une **chute du chiffre d'affaires**.



Conditions cumulatives

Aux 2 conditions préliminaires, s'ajoutent d'autres conditions à remplir, soit :

- ✓ La diminution de travail est **temporaire** pour éviter des licenciements ;
- ✓ La perte de travail n'est pas liée à des circonstances qui relèvent du **risque normal de l'exploitation** (variations saisonnières par exemple). Le coronavirus ne fait pas partie du risque normal d'exploitation.
- ✓ La diminution de travail doit représenter au moins **10% des heures de travail** normalement effectuées par le collaborateur concerné ou du secteur d'exploitation reconnu.
- ✓ **Le contrat de travail** des collaborateurs concernés ne doit **pas avoir été résilié**, par l'une ou l'autre des parties.
- ✓ Pour **rendre compte quotidiennement** des heures de travail fournies, l'entreprise doit effectuer **l'enregistrement du temps de travail** et **isoler la réduction de l'horaire de travail** des autres situations (heures en plus, vacances, absences en cas de maladie, d'accident, etc.)

Processus de demande

En raison de circonstances subites et imprévisibles du COVID-19, il est imparti à l'employeur un délai de 3 jours (au lieu de 10) avant le début de la réduction de l'horaire de travail pour aviser l'autorité cantonale par écrit.

Il s'agit de remplir le formulaire « Demande de préavis de réduction de l'horaire de travail » téléchargeable sur

www.seco.admin.ch

Les situations qui ne donnent pas droit

Ne donnent pas droit aux indemnités les pertes de travail qui :

- | |
|--|
| × ne sont vraisemblablement pas temporaires ; |
| × ne permettent pas de maintenir les postes de travail ; |
| × sont dues à des mesures d'organisation, d'interruption habituelles ; |
| × sont dues à des circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation |
| × sont habituelles dans la branche, comme des fluctuations saisonnières |
| × coïncident avec les 2 jours qui suivent ou précèdent les jours fériés ; |
| × coïncident avec les 5 jours qui précèdent ou suivent les vacances d'entreprises. |

Ceux qui ont droit et ceux qui n'ont pas droit au chômage partiel

Ayants droits

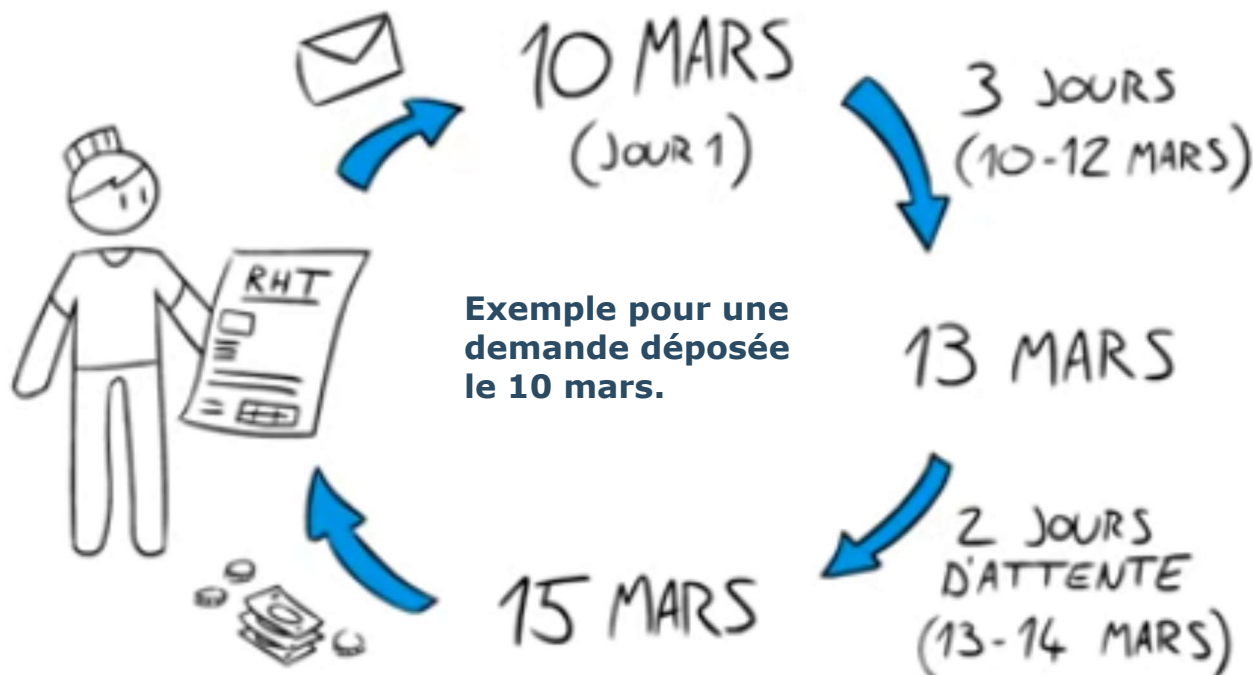
Les travailleurs soumis à l'obligation de cotiser à l'assurance-chômage	Oui
les travailleurs dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable	Non
Les travailleurs dont la réduction de l'horaire de travail ne peut être déterminée	Non
les indépendants	Non APG
le conjoint ou partenaire enregistré de l'employeur, occupé dans l'entreprise	Non Oui
les personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur ou peuvent les influencer considérablement, en qualité <ul style="list-style-type: none"> ▪ d'associé, ▪ de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ▪ de détenteur d'une participation financière à l'entreprise ▪ des conjoints de ces personnes, occupés dans l'entreprise. 	Non Oui
Les travailleurs dont le rapport de travail a été résilié, sans égard à la partie qui a résilié	Non
Les travailleurs qui n'acceptent pas la réduction de l'horaire de travail	Non
Les travailleurs qui ont un emploi de durée déterminée	Non Oui
Les apprentis et les personnes qui leur sont assimilées	Non Oui
Les travailleurs qui accomplissent une mission (temporaires)	Non Oui
Les travailleurs qui ont été mis à disposition par une autre entreprise.	Non

Le 20 mars 2020, le Conseil Fédéral a étendu le droit à certaines catégories de personnes, d'où les corrections ci-dessus.

Le moment du droit au chômage partiel

L'indemnité RHT intervient dès le 4^{ème} jour suivant le jour de la demande.
A quoi s'ajoute un délai d'attente de

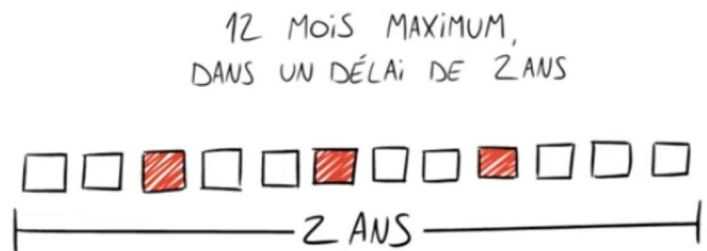
- 2 jours pour les 6 premières périodes de décompte
- 3 jours dès la 7^{ème} période de décompte.



La durée des indemnités

Le droit à l'indemnité est de 12 périodes dans un délai cadre de 2 ans.
(1 période = un mois civil complet ou non)

- Une demande est valable pour un maximum de 3 périodes
- Une demande de renouvellement est à déposer au plus tard 10 jours avant la fin de la période accordée.

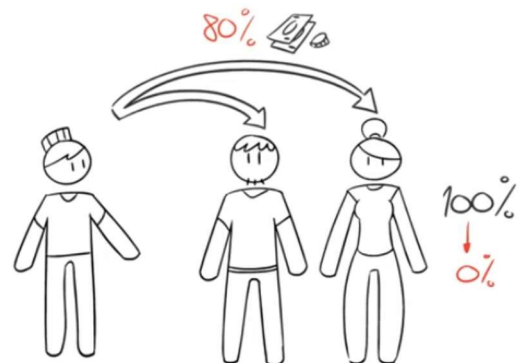


Le montant des indemnités

L'indemnité représente 80% des heures de travail perdu.

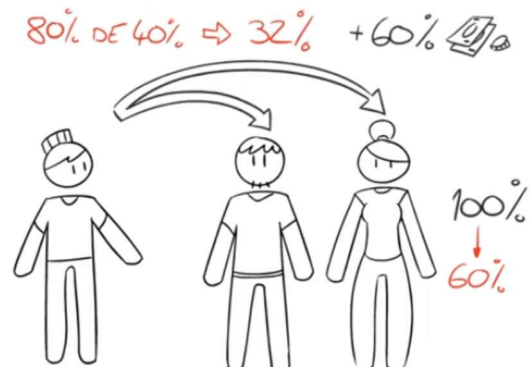
Exemple 1 :

- Baisse de l'activité de 100% à 0%.
- L'employeur avance 80% du salaire brut.
- Il retient 100% des charges sociales employés
- L'indemnité remboursée par les RHT :
 - 80% des heures de travail perdu ;
 - Les charges sociales employeur.



Exemple 2 :

- Baisse de l'activité de 100% à 60%.
- L'employeur paye 60% du salaire brut.
- L'employeur avance 32% du salaire brut.
- Il retient 100% des charges sociales employés
- L'indemnité remboursée par les RHT :
 - 32% des heures de travail perdu ;
 - Les charges sociales employeur.



Obligations de l'employeur

- Le jour de paye habituel, faire l'avance au travailleur.
- Payer l'intégralité des charges sociales sur 100% du salaire.
- Remplir son obligation de renseigner et d'annoncer.
- Faire valoir immédiatement après chaque période de décompte, les droits des travailleurs concernés auprès de la caisse.
- Exercer le droit à l'indemnité auprès de la caisse de chômage choisie dans les 3 mois qui suivent l'expiration de chaque période de décompte, même si l'autorité cantonale n'a pas encore rendu sa décision. Une procédure d'opposition ou de recours n'interrompt pas ce délai. Le droit s'éteint s'il n'a pas été exercé dans ce délai de 3 mois.
- Conserver les documents pendant 5 ans et, sur demande, les présenter à l'organe de compensation.

