



CH-3003 Berne, SECO/DA/TC/gsm

Directive

Aux : - **Autorités cantonales**
- **Caisses de chômage publiques et privées**

Lieu, date : **Berne, le 9 avril 2020**

N° : **6 (remplace la directive 2020/04 du 3 avril 2020)**

Directive 2020/06 : Actualisation des règles spéciales dues à la pandémie

Mesdames, Messieurs,

Le 3 avril 2020, nous vous avons transmis la directive 2020/04 qui remplaçait la directive 2020/03. La présente directive actualise et remplace à présent la directive 2020/04.

La présente directive n'est valable que tant que l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage (RS 837.033), l'ordonnance COVID-19 obligation d'annoncer les postes vacants (RS 823.115) et l'ordonnance COVID-19 sont en vigueur. À l'exception de celles relatives à l'obligation d'annoncer les postes vacants, les dispositions de cette directive sont applicables avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2020.

Nous publierons toutes les informations actuelles et importantes pour les organes d'exécution relatives au coronavirus sous le lien suivant : <https://tcnet.arbeit.swiss/publications#F-202003-0022>. En cas de questions concernant la mise en œuvre de la directive, nous vous prions d'envoyer vos demandes à notre service chargé de la coordination des affaires (tc-geko@seco.admin.ch) qui les transmettra au service interne compétent. Ce dernier y répondra dans les meilleurs délais.

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Oliver Schärli
Holzikofenweg 36, 3003 Berne
Tél. +41 58 462 28 77, fax +41 58 462 29 83
oliver.schaerli@seco.admin.ch
www.seco.admin.ch

1 Indemnité de chômage (IC)

Les dispositions dans le domaine de l'IC s'appliquent en principe de manière inchangée

Les règles existantes dans le domaine de l'IC demeurent en principe inchangées. Les exceptions pendant la durée de validité de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage (RS 837.033) sont exposées de manière exhaustive dans cette directive.

Augmentation du nombre d'indemnités journalières et prolongation du délai-cadre pour les personnes ayant droit à l'indemnité le 1^{er} mars 2020 ou ultérieurement

En cette période de situation économique difficile, la chance de trouver un emploi est massivement réduite.

C'est pourquoi la présente mesure doit servir à éviter que, pendant la période de validité de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage (RS 837.033), des chômeurs épuisent les indemnités journalières qui leur sont dues alors que la recherche d'emploi n'est pratiquement plus possible.

Tous les assurés qui, en date du 1^{er} mars 2020, n'avaient pas encore épuisé leur droit aux indemnités journalières, reçoivent 120 indemnités journalières supplémentaires au maximum pendant toute la période de validité de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage. Ils ne font pas valoir les indemnités journalières normales pendant cette période. La perception des 120 indemnités journalières supplémentaires au maximum prend fin avec l'abrogation de ladite ordonnance. L'ensemble des dispositions de la LACI s'appliquent aussi pendant la perception des indemnités journalières supplémentaires (p.ex. concernant les jours d'attente et de suspension).

Le délai-cadre d'indemnisation pour toutes les personnes qui ont droit aux indemnités à partir du 1^{er} mars est prolongé à concurrence de la durée de validité de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage. Cette durée court à partir du 1^{er} mars et ces règles sont valables jusqu'à l'abrogation de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage.

Trois exemples illustrent cette procédure pour le cas hypothétique où l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage serait abrogée le 30 avril (61 jours après le 1^{er} mars):

- La personne A a un délai-cadre ouvert depuis le 1^{er} novembre 2019 et a encore 300 indemnités journalières ouvertes en date du 1^{er} mars 2020. Du 1^{er} mars 2020 au 30 avril 2020, elle perçoit les indemnités journalières supplémentaires. Son droit au 1^{er} mai compte encore 300 indemnités journalières. Son délai-cadre est prolongé de 61 jours.
- La personne B ouvre un nouveau délai-cadre d'indemnisation le 17 mars 2020. Du 17 mars au 30 avril 2020, la personne B ne perçoit que les indemnités journalières supplémentaires. La perception des indemnités journalières habituelles ne commence que le 1^{er} mai 2020. Son délai-cadre est prolongé de 45 jours.
- La personne C a épuisé son droit ordinaire aux indemnités le 25 février 2020. Son délai-cadre dure toutefois encore jusqu'au 31 mars 2020. Elle ne peut percevoir d'indemnités journalières supplémentaires parce qu'elle n'avait déjà plus droit aux indemnités le 1^{er} mars 2020.

Prolongation du délai-cadre pour les personnes qui atteignent la fin de celui-ci ou arrivent en fin de droits le 1^{er} mars 2020 ou ultérieurement

Le délai-cadre est prolongé pour toutes les personnes qui n'étaient pas arrivées en fin de droit le 1^{er} mars 2020 donc y compris celles dont le délai-cadre a pris fin après cette date. Si une personne dans ce cas souhaite, au terme du délai-cadre d'indemnisation prolongé, ouvrir un nouveau délai-cadre d'indemnisation, le nouveau délai-cadre de cotisation dure aussi longtemps que le précédent délai-cadre d'indemnisation prolongé. Cela permet de garantir qu'un éventuel droit existant à la fin du délai-cadre initial soit maintenu. Le délai-cadre de cotisation prolongé vaut pour tous les délais-cadres consécutifs qui seront ouverts à partir de la date correspondant à la fin de la validité de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage plus la durée de cette dernière.

Le délai-cadre des personnes arrivant en fin de droits à partir du 1^{er} mars 2020 est prolongé de manière rétroactive et ces personnes peuvent percevoir rétroactivement les indemnités journalières supplémentaires à partir de leur arrivée en fin de droits. La condition est qu'elles demeurent activement inscrites auprès de l'ORP. Une éventuelle réinscription a lieu à la date de la désinscription précédente et les personnes peuvent bénéficier des indemnités journalières supplémentaires à partir du 1^{er} mars 2020. Les indications de la personne assurée doivent toutefois être remises à la caisse de chômage (CCh) compétente pour toute la durée d'indemnisation, mois de mars entier inclus.

Deux exemples illustrent cette procédure pour le cas hypothétique où l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage serait abrogée le 30 avril (61 jours après le 1^{er} mars):

- La personne D aurait épuisé son droit ordinaire aux indemnités le 31 mars 2020. Son délai-cadre dure toutefois encore jusqu'au 1^{er} juin 2020. Elle peut percevoir les indemnités journalières supplémentaires du 1^{er} mars 2020 au 30 avril 2020 et toucher les indemnités journalières auxquelles elle a encore droit à partir du 1^{er} mai 2020. Son délai-cadre est prolongé de 61 jours. Si, dans les 61 jours qui suivent le 1^{er} mai 2020, elle ouvre un nouveau délai-cadre, son délai-cadre de cotisation est aussi prolongé de 61 jours.
- La personne E a un délai-cadre ouvert jusqu'au 1^{er} avril 2020. Pour elle, le délai-cadre est prolongé jusqu'au 31 mai (donc de 61 jours) et elle perçoit les indemnités journalières supplémentaires du 1^{er} mars 2020 au 30 avril 2020. Si elle a encore des indemnités restantes, elle peut les percevoir entre le 30 avril 2020 et le 1^{er} juin 2020. Si, dans les 61 jours qui suivent le 1^{er} mai 2020, elle ouvre un nouveau délai-cadre, son délai-cadre de cotisation est aussi prolongé de 61 jours.

Droit aux indemnités journalières en cas d'incapacité de travail passagère

Les règles actuelles restent en principe inchangées.

En ce qui concerne le certificat médical : durant la pandémie, un certificat médical ne peut être exigé lors d'une première période de maladie qu'à partir du dixième jour de travail, soit lorsque la durée de la maladie se prolonge.

Suspension du droit à l'indemnité

Une suspension doit être prononcée lorsque la faute de la personne assurée peut être clairement établie. En cas de pandémie, il est possible d'obtenir les informations pertinentes par e-mail dans le cadre de la procédure de suspension, auprès de la personne assurée et de l'employeur.

Paiements des caisses

L'IC doit être versée dans la mesure du possible dans le cadre de la procédure habituelle. Pour cela, pendant la période où l'activité des organes d'exécution est limitée en raison de la pandémie, elle peut être versée sous forme d'avances (avances établies dans le système par le biais de la gestion des bénéficiaires) sur la base d'un examen sommaire de la situation. Les personnes assurées peuvent également demander des avances par téléphone (auquel cas la demande donnera lieu à une note que la caisse classera dans le dossier) ou par e-mail. On s'abstiendra d'utiliser le formulaire versement d'une avance. Le décompte définitif des prestations se fera alors une fois la situation rétablie.

Les avances peuvent être versées pour les jours contrôlés, lorsque la personne assurée a déposé une demande d'IC, qu'il est établi qu'elle remplit les conditions liées à la période de cotisation ou en est libérée. En ce qui concerne les autres conditions du droit à l'indemnité leur vraisemblance suffit.

Il conviendra de mentionner dans le décompte de prestations que l'IC a été versée sous forme d'avance et que cette dernière devra ensuite être déduite du calcul définitif du nombre d'indemnités journalières ou restituée en l'absence de droit de l'assuré.

Documents à fournir à la caisse pour l'exercice de ce droit à une avance

Tous les documents mentionnés à l'art. 29, OACI, doivent être transmis à la caisse, sauf pour les exceptions suivantes :

- Il est sans autre possible de renoncer à l'attestation de l'employeur et à l'attestation de gain intermédiaire, lorsque la personne assurée peut fournir d'une autre manière les indications nécessaires concernant les rapports de travail (contrat de travail, décomptes de salaire, extraits bancaires, etc.).
- L'art. 29, al. 4, OACI doit être pris en compte de manière appropriée. Il stipule que la caisse peut exceptionnellement prendre en considération une déclaration signée de l'assuré, lorsque celle-ci paraît plausible, si l'assuré ne peut prouver, par des attestations, des faits permettant de juger du droit à l'indemnité.

Transmission du dossier à l'autorité cantonale (ACT) en cas de doute sur l'aptitude au placement

Les caisses et les ORP ne transmettent par mail à l'ACT pour examen de l'aptitude au placement que les cas pour lesquels un doute évident existe.

La caisse refuse elle-même le droit si l'inaptitude au placement de la personne assurée ne fait aucun doute (voir à ce sujet l'art. 81, al. 2, LACI), donc les règles actuelles restent en principe inchangées.

Doutes quant aux droits découlant du contrat de travail

Il n'est pas possible de renoncer à l'application de l'art. 29 LACI, afin de protéger les travailleurs. Étant donné la charge extraordinaire dans les tâches d'exécution, l'examen de l'exercice du droit peut toutefois être reporté à un moment ultérieur à la période de validité de l'ordonnance 2 COVID-19 (RS 818.101.24). Les caisses doivent verser les IC avant la subrogation.

IC pour les travailleurs sur appel enregistrant des pertes de travail

Évaluer si un rapport de travail sur appel était régulier ou non se fait toujours en recourant à la règle des 20%. Il est toutefois possible de renoncer à l'examen de cette règle pour les assurés qui ont un contrat de travail à durée indéterminée, dont le contrat n'a pas été résilié et auxquels l'employeur n'a plus du tout fait appel à cause de la pandémie. Ces assurés sont considérés comme chômeurs dont la perte de gain peut être prise en considération. L'employeur doit confirmer qu'il n'a plus fait appel à cette personne en raison de la pandémie et qu'il n'a pas demandé non plus d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour elle.

Cet examen ne doit pas être fait pour les travailleurs sur appel dont le contrat de travail a expiré. Ces derniers ont droit à l'AC s'ils remplissent les conditions de l'art. 8 LACI.

L'AC renonce à l'application de l'art. 29 LACI pour les travailleurs sur appel.

2 Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)

Caractère temporaire de la perte de travail

Même si la pandémie est susceptible de connaître plusieurs vagues successives estimées à trois mois chacune, il y a lieu de retenir que tant le phénomène que les pertes de travail qui y sont associées sont temporaires et que la RHT permettra de maintenir les emplois.

Pertes de travail à prendre en considération pour motifs économiques

Du fait de sa soudaineté, de son ampleur et de sa gravité, une pandémie n'est pas un risque normal d'exploitation à la charge de l'employeur, au sens de l'art. 33, al. 1, let. a, LACI même si dans certaines circonstances elle est susceptible de toucher tout employeur. Les pertes de travail résultant d'un recul de la demande de biens et de services pour ce motif peuvent dès lors être prises en considération en application de l'art. 32, al. 1, let. a, LACI. L'indication de la pandémie comme motif suffit.

Demandes d'entreprises de droit public

Le but de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est de préserver les emplois dans des entreprises dans lesquelles ils risquent de disparaître en raison d'une évolution économique défavorable. Une condition essentielle du droit à l'indemnité est le risque de disparition d'emplois. De nombreuses entreprises de droit public n'assument pas de risque entrepreneurial ou de risque de faillite parce qu'elles doivent mener à bien les tâches qui leur ont été confiées par la loi indépendamment de la situation économique. Les problèmes de liquidités, les dépenses supplémentaires ou même les pertes résultant de l'activité de l'entreprise sont couverts par des moyens publics, qu'il s'agisse de subventions ou d'autres moyens financiers. Il n'existe pas dans ces cas de risque de disparition d'emplois. Si les éventuelles évolutions économiques négatives ne conduisent pas à la disparition d'emplois, et cela en raison de la structure organisationnelle des institutions de droit public (règles en matière de subventions, garantie d'État dans les mandats de prestations, etc.), l'indemnité ne servirait pas à remplir le but qui lui est assigné.

Ces réflexions s'appliquent aussi bien aux entreprises de droit public elles-mêmes (en ce qui concerne les employés de la Confédération, des cantons et des communes) qu'aux secteurs privatisés qui fournissent des prestations sur mandat d'une institution publique sur la base d'un accord. L'élément déterminant est, s'il figure dans l'accord dans quelle mesure l'institution publique garantit les coûts (p. ex. par des subventions) et si, par conséquent, le risque de disparition d'emplois est inexistant même lorsqu'il n'est pas possible de couvrir les coûts d'exploitation de l'entreprise. Cela peut concerner des grandes comme des petites entreprises (p. ex. si la piscine d'une commune est tenue par des privés ou une association, mais la commune fournit une garantie en cas de déficit). Le seul élément déterminant est de savoir si, en raison de la situation juridique, il existe un risque immédiat de disparition d'emplois.

Les entreprises de droit public comme les associations ou les employeurs privés qui exploitent une entreprise ou fournissent des prestations sur mandat d'une institution publique doivent montrer qu'ils sont confrontés à un risque immédiat de disparition d'emplois malgré les accords existant avec l'institution publique qui les mandate. S'ils ne parviennent pas à le faire de manière crédible, il convient de s'opposer au versement de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.

Pertes de travail dues à des mesures prises par les autorités ou à des circonstances non imputables à l'employeur

Les mesures prises par les autorités en raison de la pandémie sont également à considérer comme des circonstances extraordinaires, de sorte que les pertes de travail occasionnées par de telles mesures entrent dans le cadre de la réglementation spéciale des art. 32, al. 3, LACI et 51 OACI. La référence aux mesures officielles prises par les autorités en rapport avec la pandémie est suffisante.

Les pertes de travail non imputables à l'employeur telles que par exemple celles qui sont dues à l'impossibilité pour les travailleurs de se rendre sur le lieu de travail peuvent être prises en considération.

Les pertes de travail qui résultent du comportement fautif de l'employeur ne sont en revanche pas prises en considération (art. 51, al. 3, OACI).

Travailleurs n'ayant pas droit à l'indemnité en cas de RHT accordée à l'entreprise

Les travailleurs qui ne peuvent apporter leurs prestations de travail en raison de circonstances personnelles telles que maladie ou peur de la contagion ou d'obligations familiales (par exemple: soins à donner à un membre de la famille frappé par la maladie, garde d'enfants en cas de fermeture des écoles et garderies) n'ont pas le droit à l'indemnité en cas de RHT. Les pertes de gain qui résultent de ces empêchements ne sont pas à la charge de l'AC.

Lorsque l'entreprise subit une perte de travail à prendre en considération mais qu'il est établi que le travailleur refuserait de toute façon d'exécuter sa prestation de travail si la possibilité de travailler existait, celui-ci n'a pas le droit à l'indemnité en cas de RHT.

Nouvelles personnes ayant droit à l'indemnité

Les personnes suivantes ont désormais droit à l'indemnité en cas de RHT:

- les personnes qui ont un contrat de travail à durée déterminée
- les personnes qui sont en apprentissage (apprentis) et maîtres d'apprentissage

- les personnes au service d'une entreprise de travail temporaire qui sont occupées au sein d'une entreprise de mission
- les personnes dont la position est assimilable à celle d'un employeur et leurs conjoints ou partenaires enregistrés travaillant avec eux (Bulletin LACI IC B12)
- toutes les personnes travaillant sur appel, y compris celles dont le taux d'occupation fluctue de plus de 20 %, à condition qu'elles soient employées par l'entreprise concernée depuis au moins six mois.

En dérogation aux règles concernant l'indemnité en cas de RHT de travail, les personnes assumant une fonction dirigeante (personnes dont la position est assimilable à celle d'un employeur) et leur conjoint (ou partenaire enregistré) ont droit à une indemnité forfaitaire de 3'320 francs (indépendamment du revenu préalable) pour une activité à temps plein. Le salaire déterminant pris en compte pour le calcul est de 4'150 francs.

En outre, les personnes vulnérables ont droit à l'indemnité en cas de RHT. Selon l'ordonnance 2 COVID-19 (RS 818.101.24), sont considérées comme telles les personnes souffrant en particulier des affections suivantes : hypertension artérielle, diabète, maladies cardio-vasculaires, maladies chroniques des voies respiratoires, faiblesse immunitaire due à des maladies ou à des traitements, cancer. Ces personnes doivent prouver leur vulnérabilité avec un certificat médical. L'employeur est toujours tenu de prendre des mesures appropriées et économiquement supportables pour éviter la réduction de l'horaire de travail, et imposer par exemple le télétravail si cela est possible.

Il n'est désormais plus nécessaire pour déterminer un horaire normal de travail que les fluctuations de taux d'occupation soient inférieures à 20% de la moyenne mensuelle. Pour qu'une perte de travail soit néanmoins déterminable par rapport à un horaire normal de travail, la condition que le rapport de travail dure depuis au moins 6 mois demeure. On obtient le gain déterminant et les heures normalement à effectuer en calculant la moyenne des six ou douze derniers mois avant l'introduction de la réduction de l'horaire de travail. Le résultat déterminant est celui qui est le plus favorable à la personne travaillant sur appel. Le gain mensuel moyen est intégré à la « somme des salaires soumis à l'AVS de tous les travailleurs ayants droit ». Le temps de travail à effectuer en moyenne mensuelle est intégré à la « somme globale des heures à effectuer normalement pour tous les travailleurs ayants droit ». La CCh n'a pas à vérifier davantage la plausibilité de l'inclusion des travailleurs sur appel.

Les dispositions concernant les travailleurs temporaires – celle qui figure plus haut comme celles qui suivent – ne s'appliquent qu'aux travailleurs temporaires loués à au moins une entreprise de mission.

Droit à la RHT pour des frontaliers en cas de fermeture de la frontière par les autorités suisses ou par l'Etat de résidence

Principe: Lorsque l'entreprise a droit à l'indemnité en cas de RHT conformément à l'art. 32 LACI (perte de travail due à des facteurs d'ordre économique, à des mesures prises par les autorités, perte de clientèle due aux conditions météorologiques ou à d'autres circonstances non imputables à l'employeur), elle peut également faire valoir ce droit pour ses frontaliers.

En particulier: Les pertes de travail consécutives à des mesures prises par les autorités suisses qui empêcheraient les travailleurs de se rendre sur leur lieu de travail sont couvertes par l'art. 32 LACI en relation avec l'art. 51 OACI. L'entreprise concernée doit apporter la preuve que l'absence des travailleurs frontaliers de son entreprise est bel et bien imputable

aux mesures prises par les autorités comme le prévoit l'art. 51 OACI. La même règle est applicable lorsqu'un canton décide de boucler une partie d'une localité ou d'une région en vertu de l'art. 21 de la loi sur les épidémies du 18 décembre 1970 (RS 818.101).

Préavis de réduction de l'horaire de travail

En dérogation à l'art. 36, al. 1, LACI et à l'art. 58, al. 1 à 4, OACI, l'employeur n'est pas tenu de respecter de délai de préavis lorsqu'il a l'intention de requérir l'indemnité en cas de RHT en faveur de ses travailleurs. Cette règle s'applique aussi aux entreprises qui ont déjà reçu des autorisations avec un délai de préavis de trois jours pour le mois de mars.

Si, en raison d'erreurs ou d'indications mal comprises de la part des organes d'exécution, la date de réception ou la date du timbre postal ne peut plus être déterminée, la période prévue commence à courir comme annoncé par l'employeur, au plus tôt le 17 mars 2020, et fait office de date de réception.

Pour les demandes déposées en retard, le 17 mars 2020 est considéré comme la date de réception si l'entreprise a dû fermer en raison des mesures prises par les autorités et qu'elle a déposé sa demande avant le 31 mars 2020 (date de réception/cachet de la poste).

Le SECO a maintenant pris des mesures supplémentaires pour faciliter l'octroi de l'indemnité en cas de RHT en lien avec le coronavirus de façon rapide et peu bureaucratique. Cette simplification concerne en particulier les questions auxquelles il faut répondre dans le nouveau formulaire exceptionnel « Préavis de réduction de l'horaire de travail » (cf. formulaire en annexe). Celui-ci est également disponible sur www.travail.swiss et sur le TCNet. Les ACt ne doivent exiger que les indications obligatoires (8 questions) avec l'organigramme de l'entreprise ainsi que l'effectif des différentes unités organisationnelles. Tous les préavis RHT relatifs à la pandémie et reçus au moyen du formulaire conventionnel peuvent également être traités de manière allégée. Si l'employeur annonce la réduction de l'horaire de travail pour toute l'entreprise, et pas seulement pour un secteur d'exploitation, l'organigramme n'est pas nécessaire.

L'autorité compétente pour traiter le préavis est l'ACt du canton dans lequel le siège de l'entreprise est situé. L'employeur doit toutefois présenter un préavis séparé pour chaque secteur d'exploitation, comme d'habitude.

Les entreprises qui ont déjà déposé une demande de RHT peuvent annoncer directement à la caisse de chômage les nouvelles personnes ayant droit après coup et avec effet rétroactif à la date de la décision de l'ACt.

Pour les paiements portant sur des périodes de décompte à partir de mars 2020 et jusqu'à l'abrogation de l'ordonnance COVID-10 assurance-chômage (RS 837.033), il n'est pas nécessaire d'attendre le délai de recours de 30 jours avant de procéder au paiement des indemnités RHT.

Toutes les périodes de décompte à partir de mars 2020 et jusqu'à l'abrogation de l'ordonnance COVID-10 assurance-chômage (RS 837.033) sont impérativement traitées selon la procédure sommaire. L'entreprise ne peut donc pas choisir de remettre le formulaire de décompte exceptionnel ou le formulaire de décompte utilisé jusqu'à présent.

Préavis de réduction de l'horaire de travail pour les travailleurs temporaires

Il incombe à l'entreprise de location de services, en tant qu'employeur, d'annoncer la RHT à l'autorité cantonale.

Les collaborateurs dont les services ont été loués à une entreprise de mission qui est concernée par la RHT sont considérés comme un secteur d'exploitation de l'employeur (dans le cas présent l'entreprise de location de services).

Pour chaque secteur d'exploitation (dans le cas présent les collaborateurs dont les services ont été loués à une entreprise de mission concernée par la RHT), l'employeur doit transmettre un préavis séparé et remettre un formulaire de demande et de décompte séparé.

Exemple : L'entreprise de location de services X a loué les services de sept de ses collaborateurs à l'entreprise de mission Y. Les sept travailleurs temporaires constituent ensemble un secteur d'exploitation de l'entreprise de location de services X.

Dans le formulaire « Préavis de réduction de l'horaire de travail », il s'agit d'indiquer dans le champ « Secteur d'exploitation » le nom et l'adresse de l'entreprise de mission. Les autres informations à indiquer dans le préavis se réfèrent aux collaborateurs dont les services ont été loués à l'entreprise de mission.

Compétences des autorités cantonales et des caisses de chômage s'agissant de la réduction de l'horaire de travail pour les travailleurs temporaires

Dans le cadre de l'actuelle procédure simplifiée, il est autorisé de remettre tous les préavis de RHT des différents secteurs d'exploitation concernés d'une entreprise en une fois à l'autorité cantonale du lieu où l'entreprise a son siège (dans le cas présent : l'entreprise de location de services). Pour les grandes entreprises de location de services, on recommande de faire remettre les demandes et les décomptes par les différentes filiales. Si l'entreprise de location de services choisit la même caisse pour tous ses secteurs d'exploitation, elle peut remettre tous les formulaires de demande et de décompte à la même caisse.

Augmentation de la durée d'autorisation de la réduction de l'horaire de travail de trois à six mois

L'employeur qui a l'intention de faire valoir l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour ses travailleurs doit transmettre un préavis écrit en ce sens à l'autorité cantonale compétente. En dérogation à l'art. 36, al. 1, LACI, le préavis n'est à renouveler que si la réduction de l'horaire de travail dure plus de six mois.

Les décisions d'autorisation doivent être complétées avec une réserve, c'est-à-dire que le droit à l'indemnité en cas de RHT s'éteint si l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage (RS 837.033) est abrogée. Pour les décisions d'autorisation qui ont déjà été établies avant le 6 avril 2020, il n'est pas nécessaire d'ajouter ultérieurement la réserve.

La restriction de la durée maximale de perception en cas de perte de travail de plus de 85 % est suspendue pendant la durée de validité de l'ordonnance 2 COVID-19 (RS 818.101.24). Les périodes de décompte à partir de mars 2020 et jusqu'à l'abrogation de cette ordonnance ne sont pas prises en compte pour la durée maximale de perception en cas de perte de travail de plus de 85 %.

Demande et paiement de l'indemnité en cas de RHT

La somme des salaires soumis aux cotisations AVS de tous les travailleurs ayants droit (ligne 27 du formulaire de demande et de décompte) doit être plausibilisée avec les pièces justificatives données par l'employeur. Il suffit de comparer la somme des salaires soumis aux cotisations AVS avec celle du journal de l'entreprise. Ce même contrôle doit également

être fait pour les heures à effectuer normalement par tous les ayants droit (ligne 22 du formulaire de demande et décompte).

Le délai de carence (délai d'attente), déjà réduit, pour percevoir l'indemnité en cas de RHT est complètement supprimé. À partir de la période de décompte de mars 2020 et jusqu'à l'abrogation de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage (RS 837.033), l'employeur n'a plus de jours de carence à subir.

Pour pouvoir verser les salaires aux travailleurs le jour de paie habituel, les employeurs peuvent exiger le versement de la RHT sans devoir avancer le versement.

Nous avons simplifié le processus de décompte de la RHT comme suit :

- Le formulaire de demande et le décompte de la RHT sont rassemblés dans un seul formulaire.
- Les formulaires complémentaires «Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique», «Attestation de revenu provenant d'une occupation provisoire» et «Feuille de calcul des heures perdues imputables à des facteurs saisonniers» ne sont plus requis.
- L'entreprise ne doit introduire que cinq indications (champs surlignés en gris), le reste du calcul est automatisé. Elle doit fournir les pièces justificatives appropriées (p. ex. journal des salaires de l'entreprise, vue d'ensemble des décomptes d'heures, extraits de l'enregistrement du temps de travail dans l'entreprise). La CCh doit se fonder, dans la mesure du possible, sur des documents que l'entreprise peut extraire sans difficulté de ses systèmes de gestion des ressources humaines.
- Au verso, parmi les indications figurent les catégories de personnes qui n'ont pas droit aux prestations. Il ne s'agit plus que des personnes dont le contrat de travail a été résilié ou qui ne sont pas d'accord avec la réduction de l'horaire de travail.
- Les personnes ayant une position assimilable à celle d'un employeur ont désormais droit à un forfait. Ici aussi, nous avons simplifié le calcul: pour indiquer la masse salariale soumise à l'AVS, l'entreprise doit simplement ajouter la somme des forfaits des personnes ayant une position assimilable à celle d'un employeur aux salaires des collaborateurs et introduire le montant total dans le formulaire.
- Si au moment d'une demande précoce pendant la période de décompte, les heures normalement à effectuer, les heures perdues et la somme des salaires pour le mois sont déjà connues avec une certitude suffisante, c'est-à-dire si l'employeur peut déjà présenter les pièces justificatives, le paiement définitif peut être fait tout de suite et il n'y aura pas de calcul a posteriori à effectuer.
- Le formulaire peut aussi être utilisé pour des avances de paiement approximatives.
- Le formulaire est déjà à la disposition des CCh pour la période de décompte à partir de mars 2020, parce que les mesures statuées par l'arrêté du Conseil fédéral sont entrées en vigueur le 17 mars 2020 avec effet rétroactif. Les CCh doivent donc calculer la totalité de la période de décompte de mars 2020 (pour l'entier du mois) selon les nouvelles règles applicables dès maintenant.
- Dans la situation actuelle, les ACt et les CCh peuvent exceptionnellement accepter des formulaires scannés avec signature manuscrite ou digitale. Les signatures insérées sous forme de fichiers images sont exclues.
- Décompte de l'indemnité en cas de RHT pour les travailleurs temporaires dans le formulaire « Demande et décompte de réduction de l'horaire de travail », il s'agit d'indiquer la somme des heures à effectuer et la somme des heures perdues pour des raisons économiques qui concernent l'entreprise de mission et les collaborateurs dont les services ont été loués. Comme somme des salaires soumis aux cotisations AVS,

il faut indiquer la rémunération que l'entreprise de location de services doit aux collaborateurs concernés.

Le droit à l'indemnité s'éteint s'il n'est pas exercé dans le délai de trois mois à compter de l'abrogation de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage (RS 837.033).

Contrôle des heures de travail et preuve de la perte de travail à prendre en considération pour l'indemnité en cas de RHT s'agissant des travailleurs temporaires

L'entreprise de location de services est tenue de demander à chaque entreprise de mission concernée par la RHT à laquelle elle a loué les services de ses collaborateurs (donc pour chaque « secteur d'exploitation ») et pour chaque période de décompte l'information et les preuves concernant la somme des heures à effectuer et des heures perdues pour des raisons économiques pour tous ses travailleurs temporaires ayant droit à l'indemnité.

L'entreprise de location de services doit en outre garantir que la perte de travail et les heures de travail effectivement fournies peuvent être vérifiées ou fournir la preuve de la vérification des heures de travail pour un éventuel contrôle ultérieur du SECO auprès de l'employeur.

Procédure en cas de préavis et de décomptes déjà approuvés pour l'indemnité en cas de RHT s'agissant des travailleurs temporaires

En ce qui concerne les préavis et les décomptes déjà remis par les entreprises de location de services avant l'entrée en vigueur de la présente directive, la procédure utilisée jusqu'à présent par les organes d'exécution (p. ex. annonce de toute l'entreprise auprès d'une autorité cantonale au moyen d'un formulaire [pour tous les travailleurs temporaires et employés fixes] ou de différents formulaires [distinction entre employés fixes et travailleurs temporaires], etc.) est maintenue pour la période de décompte de mars 2020.

Pour les périodes de décompte à partir du mois d'avril 2020, il s'agit de procéder comme expliqué dans le présent document (constitution d'un secteur d'exploitation regroupant les travailleurs ayant droit à l'indemnité dont les services ont été loués par entreprise de mission concernée par la RHT). Toutes les entreprises de location de services doivent en conséquence remettre un nouveau préavis de RHT à l'autorité cantonale compétente si le préavis déjà remis diffère des nouvelles prescriptions en vigueur.

Il est possible que les organes d'exécution (autorité cantonale, caisse de chômage) aient refusé un droit à la RHT d'une entreprise de location de services ou de ses travailleurs temporaires en application de la procédure valable jusqu'à présent, parce que la perte de travail minimale de 10 % par mois n'était pas atteinte. Si tel est le cas et que l'entreprise de location de services atteint la perte de travail minimale de 10 % par mois en application de la nouvelle procédure réglée dans la présente directive (constitution d'un secteur d'exploitation regroupant les travailleurs ayant droit à l'indemnité dont les services ont été loués par entreprise de mission concernée par la RHT), l'organe d'exécution doit revenir sur sa décision. Si la décision n'est pas encore entrée en force, elle peut être annulée et remplacée par une nouvelle décision. Si la décision est déjà entrée en force, il s'agit de procéder à une reconsidération (art. 53, al. 2, LPGA).

Risque de doubles décomptes pour l'indemnité en cas de RHT s'agissant des travailleurs temporaires

Afin de s'assurer que des entreprises de mission ne remettent pas abusivement deux décomptes de RHT pour les travailleurs dont ils ont loué les services, il est prévu que le SECO procède à des contrôles ultérieurs auprès des employeurs.

Les autorités cantonales et les caisses de chômage n'ont pas d'obligation de contrôle supplémentaire. Le non-respect manifeste de la présente directive doit évidemment être poursuivi d'office. Il peut être communiqué de manière informelle à tc-revisionsdienst@seco.admin.ch.

Occupation provisoire pendant la RHT

Les personnes qui perçoivent l'indemnité en cas de RHT peuvent, selon l'art. 41 LACI, avoir une occupation provisoire. En dérogation à l'art. 63 OACI, l'obtention d'un revenu pour une occupation provisoire ne conduit plus à une diminution de la RHT et ce même lorsque la somme du revenu tiré de l'indemnité en cas de RHT et de celui de l'occupation provisoire dépasse le gain déterminant.

Pas de déduction des heures de travail en plus accomplies

Les alinéas 4 et 5 de l'art. 46 OACI sont temporairement abrogés. Les heures en plus accomplies avant l'introduction de la réduction de l'horaire de travail ne doivent plus au préalable être compensées par des congés.

Financement des frais d'administration

Le financement de l'augmentation nécessaire des ressources en personnel des organes d'exécution se fait de manière habituelle au travers de l'indemnisation des frais d'administration (IFA). La prise en compte des frais supplémentaires justifiés se fait pour les CCh par les unités de prestations de la RHT et pour les cantons au moyen de l'art. 7 OIFE (dépassement du plafond en raison de situations spéciales).

3 Dispositions d'exécution supplémentaires

Quarantaine au sein d'un organe d'exécution ou d'un site

Si le site d'un organe d'exécution est placé sous quarantaine, ses travaux s'effectuent conformément au BCP (business continuity plan) correspondant, normalement depuis un autre emplacement ou depuis le domicile de ses collaborateurs.

L'organe d'exécution doit mettre à disposition l'ordinateur employé au poste de travail y compris lors du travail à domicile, conformément aux exigences de l'AC en matière de sécurité informatique. La seule exception à l'interdiction de l'emploi d'ordinateurs privés pour traiter les dossiers de l'organe d'exécution est l'accès par une virtualisation du bureau.

Télétravail

Le travail à domicile pour les collaborateurs peut être mis en œuvre de différentes manières :

- Les collaborateurs disposent déjà d'appareils mobiles avec un accès sécurisé à leur réseau (appelé accès VPN). Ils permettent de travailler et de communiquer depuis la maison.
- Votre infrastructure informatique locale offre en outre (ou exclusivement) un environnement de bureau virtuel (par exemple basé sur Citrix ou VMWare Horizon ou d'autres produits). Cette infrastructure peut également être utilisée à partir d'appareils privés. Une condition préalable permettant une utilisation des applications de l'AC demande que les employés puissent s'identifier avec une authentification à deux facteurs comme s'ils

étaient au bureau - soit avec leur carte à puce (lecteur de carte à puce externe), soit au moyen d'un jeton d'authentification.

- Il existe une solution minimale pour les organes d'exécution qui ne disposent pas de ces deux options. Cela permettra l'installation et l'utilisation sécurisée de certaines applications de l'AC sur les PC privés de vos employés. Cependant, avec cette solution, votre infrastructure informatique locale, telle que le mail, MS Office, le stockage de fichiers ou intranet, ne sera pas disponible pour vos employés. Il en résulte que cette solution restreint considérablement l'activité d'exécution.
- Si, malgré les solutions proposées ci-dessus, le besoin d'appareils mobiles ou autre matériel subsiste, les frais supplémentaires justifiés seront pris en compte pour les CCh (ces frais ne seront pas pris en compte lors de la détermination d'un éventuel malus pour les CCh effectives) et pour les cantons (au titre de l'art. 7 OIFE en cas de dépassement du plafond en raison de situations spéciales).

Suspension de l'ensemble des activités d'un organe d'exécution

Si un organe d'exécution dans son intégralité n'est temporairement plus en mesure d'assumer ses tâches, le SECO doit en être immédiatement informé. S'il s'agit d'une CCh, l'organe de compensation veille à ce que d'autres CCh prennent le relais.

Inscription et désinscription auprès des services compétents

En cas de pandémie également, les inscriptions et désinscriptions (y.c. les mutations dans PLASTA) doivent être garanties. Elles peuvent se faire par courrier électronique ou postal, selon le BCP établi. Les organes d'exécution peuvent renoncer à procéder à des inscriptions de manière physique sur la base de leur évaluation de la situation locale. Toutefois, pour les inscriptions auprès du service compétent, le demandeur d'emploi doit encore s'identifier au moyen de sa carte d'assuré AVS et de sa pièce d'identité. Les données de base ainsi que les copies des cartes d'identité doivent être transmises aux organes d'exécution compétents par courrier électronique ou postal.

Activité de contrôle et de placement des ORP en cas de pandémie

Le premier entretien de conseil et de contrôle a lieu dans un délai de 30 jours à compter de l'inscription au service de l'emploi. Il peut avoir lieu par téléphone.

La personne assurée est tenue d'entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger d'elle pour éviter le chômage ou l'abréger. Elle a en particulier l'obligation de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'elle a apprise (art. 17, al. 1, LACI).

L'office compétent a une certaine marge d'appréciation pour évaluer si les recherches en vue de trouver un emploi sont suffisantes sur le plan qualitatif et quantitatif. Il doit prendre en compte l'ensemble des circonstances propres au cas particulier dans son évaluation.

La situation extraordinaire rend la recherche d'un emploi convenable extrêmement difficile selon la branche concernée; il convient d'accorder une grande importance à cette circonstance lors du contrôle en vertu de l'art. 26, al. 3, OACI, et la stratégie de réinsertion, de candidature et de placement doit être revue en conséquence sur le plan quantitatif et qualitatif.

Le but premier de la réinsertion rapide et durable de la personne assurée dans le marché du travail doit toutefois toujours être visé, dans la mesure du possible.

L'assuré doit remettre la preuve de ses recherches d'emploi au plus tard un mois après la date d'abrogation de l'ordonnance 2 COVID-19 (RS 818.101.24). La totalité de la durée de

validité de l'ordonnance 2 COVID-19 compte comme période unique de contrôle, mais les assurés doivent apporter la preuve de leurs recherches par mois sous forme de liste après cette période. L'autorité cantonale compétente procédera au contrôle des recherches d'emploi effectuées au terme de la durée de validité de cette ordonnance.

Suppression de l'obligation pour les employeurs de communiquer les postes soumis à l'obligation d'annonce et suppression des tâches et des obligations y relatives pour les employeurs et le service public de l'emploi (SPE)

Compte tenu de la situation d'urgence particulière qui prévaut actuellement, les mesures suivantes doivent être mises en œuvre pour une durée déterminée :

- Temporairement, tous les postes vacants seront publiés. L'avance d'information pour les demandeurs d'emploi inscrits au SPE selon l'art. 21a al. 2 LEI tombe.
- Les employeurs ne sont pas tenus d'annoncer au SPE les postes vacants dans les genres de professions, domaines d'activités ou régions économiques qui enregistrent un taux de chômage supérieur à la moyenne. L'accès aux informations concernant les postes communiqués n'est pas restreint, pour une période limitée, aux personnes inscrites auprès du service public de l'emploi en Suisse.
- Le SPE n'est pas tenu d'adresser à l'employeur, dans les meilleurs délais, des dossiers pertinents de demandeurs d'emploi inscrits. L'employeur n'a pas l'obligation de convoquer à un entretien ou à un test d'aptitude professionnelle les candidats dont le profil correspond au poste vacant. Il n'est pas tenu de communiquer les résultats au service public de l'emploi.
- La procédure d'annonce des postes vacants elle-même n'est pas affectée par l'ordonnance COVID-19 obligation d'annoncer les postes vacants (RS 823.115). Les postes pourront toujours être transmis par les canaux habituels. Ils seront ensuite publiés dans Job-Room. Seule l'obligation d'annonce – ce qui comprend également le délai d'attente de 5 jours avant la publication officielle – est supprimée. Durant la suspension de l'obligation d'annonce, les annonces de postes arriveront directement dans Job-Room via l'interface API et seront publiées dans cette plateforme.
- L'ordonnance COVID-19 obligation d'annoncer les postes vacants (RS 823.115) s'applique depuis le 26 mars 2020 à 00 h 00. La mise en œuvre technique dans les systèmes informatiques de l'AC a été assurée le 27 mars 2020 le soir.

Exportation de prestations au sens de l'art. 64 du Règlement (CE) 883/2004

En raison de l'épidémie de coronavirus qui sévit actuellement, il y a lieu de considérer que les conditions ne sont pas réunies pour l'octroi de l'exportation de prestations au sens de l'art. 64 du Règlement (CE) 883/2004.

Nous recommandons en conséquence aux autorités compétentes de sursoir à toute nouvelle décision en la matière, sauf pour les décisions concernant les personnes désirant quitter définitivement la Suisse.

Quant aux personnes assurées qui se trouveraient actuellement en exportation de prestations et seraient empêchées de rentrer en Suisse, que ce soit en raison d'une quarantaine ou de la fermeture des frontières, elles peuvent s'annoncer par téléphone auprès de leur ORP, qui se chargera d'avertir la caisse de chômage. Celle-ci continuera à verser les prestations, tandis que la personne assurée poursuivra ses obligations dans la mesure du possible à distance (recherches d'emploi, entretiens avec l'ORP).

Système d'information PLASTA

L'exploitation de l'application spécialisée PLASTA est toujours assurée. La saisie complète des données nécessaires dans le système d'information demeure en principe inchangée.

Portail de l'AC et services en ligne

Le portail de l'AC, www.travail.swiss, l'extranet TCNet et les services en ligne comme jobroom.ch sont toujours exploités.

Cashmanagement en cas de pandémie

La CCh doit veiller à ce que le versement des avances par le biais de réservations soit garantie à tout moment.

Les liquidités des CCh doivent être garanties. Si la banque avec laquelle la CCh travaille a défini une limite maximale pour le solde d'intérêts négatifs, cette limite peut être dépassée dans la mesure où cela est nécessaire.

Tenue des comptes en cas de pandémie

En cas de pandémie également, la comptabilité doit être tenue de façon complète et irréprochable. Les règles générales en vigueur continuent à être appliquées pour garantir la régularité de la tenue des livres. Le système de contrôle interne (SCI) ne doit se poursuivre que dans les domaines de la comptabilité et de la sécurité informatique. Le contrôle en lien avec le travail au noir (cas LTN) est reporté.

Système de paiement des caisses de chômage – validation en vue du paiement

Du point de vue de la technique et de l'organisation, l'exploitation du système SIPAC (GB et SAP) est toujours assurée avec son support et la maintenance des données auxiliaires.

Transfert de données

La surveillance du transfert de données PLASTA-SIPAC tout comme le transfert de données SIPAC-CCh – SIPAC-BCD, PLASTA et LAMDA sont garanties.

Attestation des périodes d'emploi (PDU1, U002, U004, U006, U017)

La CCh doit organiser la procédure concernant l'attestation des périodes d'emploi de sorte qu'elle ait lieu sans contact direct avec le client.

Responsabilité des fondateurs

Pour ce qui est de la révision de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage (RS 837.033) durant sa période d'application, les fondateurs sont tenus uniquement pour responsables si les dommages qui en résultent sont intentionnels ou si ceux-ci sont causés par une violation des dispositions juridiques qui a été commise par grave négligence.

Veillez agréer, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.

Secrétariat d'État à l'économie



Oliver Schärli

Chef Marché du travail et assurance-chômage



Damien Yerly

Chef Marché du travail et Réinsertion

Cette directive :

- est disponible en allemand et en italien,
- est publiée sur le TCNet.