



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

# Directive

---

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

**Lieu, date** : **Berne, le 22 juillet 2020**

**N°** : **10 (remplace la directive 2020/08 du 1<sup>er</sup> juin 2020 et les précisions du 11 juin 2020)**

---

## **Directive 2020/10 : Actualisation des règles spéciales dues à la pandémie**

Mesdames, Messieurs,

La présente directive actualise et remplace la directive 2020/08 que nous vous avons transmise le 1<sup>er</sup> juin 2020, ainsi que les précisions du 11 juin 2020.

Sauf si une autre durée est fixée expressément, les dispositions de cette directive sont applicables sur toute la durée de validité de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage (RS 837.033), avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mars 2020 et jusqu'au 31 août 2020.

Nous continuons par ailleurs à publier 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 directive, nous vous prions d'envoyer vos demandes à notre service chargé de la coordination des affaires. Les questions techniques sur la mise en œuvre peuvent être envoyées aux groupes de soutien opérationnel. Nous les transmettrons alors au service interne compétent, qui y répondra dans les meilleurs délais.

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Indemnité de chômage (IC)</b> .....	<b>4</b>
1.1	Les dispositions dans le domaine de l'IC s'appliquent en principe de manière inchangée. ....	4
1.2	Augmentation du nombre d'indemnités journalières et prolongation du délai-cadre d'indemnisation pour les personnes ayant droit à l'indemnité le 1 <sup>er</sup> mars 2020 ou ultérieurement.....	4
1.3	Adaptation de la durée du délai-cadre de cotisation en fonction du délai-cadre d'indemnisation prolongé. ....	5
1.4	Droit aux indemnités journalières en cas de retour en Suisse d'une personne ayant séjourné dans une zone à risque et quarantaine lors de l'entrée dans le pays.....	5
1.5	Paiements des caisses de chômage (CCh) .....	6
1.6	Doutes quant aux droits découlant du contrat de travail.....	7
1.7	IC pour les travailleurs sur appel enregistrant des pertes de travail .....	7
<b>2</b>	<b>Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)</b> .....	<b>8</b>
2.1	Caractère temporaire de la perte de travail .....	8
2.2	Pertes de travail à prendre en considération pour motifs économiques .....	8
2.3	Pertes de travail dues à des mesures prises par les autorités ou à des circonstances non imputables à l'employeur .....	8
2.4	Retour en Suisse d'une personne ayant séjourné dans une zone à risque et quarantaine lors de l'entrée dans le pays .....	8
2.5	Droit à l'indemnité en cas de RHT dans le cadre du déconfinement progressif .....	9
2.6	Préavis des fournisseurs de prestations publiques (employeurs publics, administrations, etc.) .....	10
2.7	Travailleurs n'ayant pas droit à l'indemnité en cas de RHT accordée à l'entreprise .....	11
2.8	Nouvelles personnes ayant droit à l'indemnité entre le 1 <sup>er</sup> mars 2020 et le 31 mai 2020 .....	12
2.9	Nouvelles personnes ayant droit à l'indemnité entre le 1 <sup>er</sup> mars 2020 et le 31/08/2020..	12
2.10	Indemnité en cas de RHT pour les nouveaux apprentis et pour les apprentis à l'issue de leur apprentissage .....	13
2.11	Indemnité en cas de RHT pour les sportifs professionnels dont la perte de travail est difficile à estimer .....	13
2.12	Droit à l'indemnité en cas de RHT pour des frontaliers en cas de fermeture de la frontière par les autorités suisses ou par l'État de résidence.....	14
2.13	Préavis de réduction de l'horaire de travail .....	14
2.14	Augmentation de la durée maximale d'autorisation de la réduction de l'horaire de travail de trois à six mois .....	15
2.15	Préavis en cas d'adaptation de l'ordonnance .....	15
2.16	Autorisations délivrées après le 31 août 2020.....	15
2.17	Durée maximale du droit à l'indemnité en cas de RHT en cas de perte de travail de plus de à 85 % .....	16
2.18	Demande et paiement de l'indemnité en cas de RHT .....	16
2.19	Occupation provisoire pendant la RHT .....	18

2.20	Pas de déduction des heures de travail en plus accomplies et règles à partir du 1 <sup>er</sup> septembre 2020.....	18
2.21	Préavis de réduction de l'horaire de travail pour les travailleurs temporaires .....	19
2.22	Compétences des autorités cantonales et des caisses de chômage s'agissant de la réduction de l'horaire de travail pour les travailleurs temporaires .....	19
2.23	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.....	19
2.24	Décompte de la RHT pour les travailleurs temporaires .....	19
2.25	Risque de doubles décomptes pour l'indemnité en cas de RHT s'agissant des travailleurs temporaires.....	20
2.26	Distinction entre l'indemnité en cas de RHT et l'ICI en cas de fermeture prévisible ou effective de l'entreprise .....	20
<b>3</b>	<b><i>Dispositions d'exécution supplémentaires.....</i></b>	<b>22</b>
3.1	Quarantaine au sein d'un organe d'exécution ou d'un site .....	22
3.2	Télétravail .....	22
3.3	Suspension de l'ensemble des activités d'un organe d'exécution.....	22
3.4	Financement des frais d'exécution.....	22
3.5	Inscription et obligation d'annoncer les postes vacants durant le chômage auprès du service compétent.....	22
3.6	Activité de contrôle et de placement des ORP en cas de pandémie .....	23
3.7	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).....	24
3.8	Exportation de prestations au sens de l'art. 64 du Règlement (CE) 883/2004.....	25
3.9	Système d'information PLASTA.....	25
3.10	Portail de l'AC et services en ligne.....	25
3.11	Cashmanagement en cas de pandémie.....	25
3.12	Tenue des comptes en cas de pandémie.....	25
3.13	Système de paiement des caisses de chômage – validation en vue du paiement.....	25
3.14	Transfert de données.....	25
3.15	Attestation des périodes d'emploi (PDU1, U002, U004, U006, U017) .....	26
3.16	Responsabilité des fondateurs.....	26

# **1 Indemnité de chômage (IC)**

## **1.1 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.

## **1.2 Augmentation du nombre d'indemnités journalières et prolongation du délai-cadre d'indemnisation pour les personnes ayant droit à l'indemnité le 1<sup>er</sup> mars 2020 ou ultérieurement**

La situation économique difficile due à la crise provoquée par le nouveau coronavirus réduit massivement les chances de trouver un emploi. Les indemnités journalières supplémentaires accordées et la prolongation des délais-cadres d'indemnisation doivent servir à éviter que, durant cette période, les personnes assurées épuisent les indemnités journalières qui leur sont dues alors que la recherche d'emploi n'est pratiquement plus possible.

Tous les assurés qui, à la date du 1<sup>er</sup> mars 2020, n'avaient pas encore épuisé leur droit aux indemnités journalières, reçoivent 120 indemnités journalières supplémentaires au maximum pendant toute la période qui s'étend du 1<sup>er</sup> mars 2020 au 31 août 2020 (période de validité de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage). Durant cette période, ils ne font valoir les indemnités journalières normales qu'une fois les 120 indemnités journalières supplémentaires perçues. 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 ayant déjà un délai-cadre d'indemnisation en cours au 1<sup>er</sup> mars 2020 et ayant droit aux indemnités à partir de cette date, est prolongé de six mois. Pour les personnes pour lesquelles un délai-cadre d'indemnisation est ouvert après le 1<sup>er</sup> mars 2020, celui-ci est prolongé à concurrence de la durée écoulée entre le début du délai-cadre d'indemnisation et le 31 août 2020.

Trois exemples illustrent cette procédure :

- La personne A a un délai-cadre d'indemnisation ouvert depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2019 et a encore 300 indemnités journalières ouvertes au 1<sup>er</sup> mars 2020. Du 1<sup>er</sup> mars 2020 au 14 août 2020, elle perçoit sans interruption les 120 indemnités journalières supplémentaires. À partir du 14 août 2020, elle peut à nouveau percevoir les indemnités journalières normales, et son droit compte encore 300 indemnités journalières. Son délai-cadre d'indemnisation est prolongé de six mois (184 jours).
- La personne B ouvre un nouveau délai-cadre d'indemnisation le 1<sup>er</sup> avril 2020. Du 1<sup>er</sup> avril au 31 août 2020, la personne B ne perçoit que les indemnités journalières supplémentaires. La perception des indemnités journalières habituelles ne commence que le 1<sup>er</sup> septembre 2020. Son délai-cadre d'indemnisation est prolongé de cinq mois.
- La personne C a épuisé son droit ordinaire aux indemnités le 25 février 2020. Son délai-cadre d'indemnisation 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<sup>er</sup> mars 2020.

Réglementation transitoire pour les personnes arrivées en fin de droits après le 1<sup>er</sup> mars 2020 (avant l'entrée en vigueur des dispositions de la directive 2020/04) : Pour ces

personnes, le délai-cadre d'indemnisation 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<sup>er</sup> 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.

### **1.3 Adaptation de la durée du délai-cadre de cotisation en fonction du délai-cadre d'indemnisation prolongé.**

Si, au terme du délai-cadre d'indemnisation prolongé, un nouveau délai-cadre d'indemnisation est ouvert, 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 d'indemnisation initial soit maintenu. Le délai-cadre de cotisation prolongé vaut pour tous les délais-cadres d'indemnisation consécutifs qui seront ouverts dans les six mois suivant l'abrogation de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage le 31 août 2020.

Deux exemples illustrent cette procédure :

- La personne D aurait épuisé son droit ordinaire aux indemnités le 31 mars 2020. Son délai-cadre d'indemnisation dure toutefois encore jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2020. Elle peut percevoir les 120 indemnités journalières supplémentaires du 1<sup>er</sup> mars 2020 au 31 août 2020 et toucher les indemnités journalières auxquelles elle a encore droit à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2020 (ou plus tôt si les 120 indemnités journalières supplémentaires sont déjà épuisées). Son délai-cadre d'indemnisation est prolongé de six mois (184 jours). Si, dans les six mois qui suivent le 1<sup>er</sup> septembre 2020, elle ouvre un nouveau délai-cadre d'indemnisation, son délai-cadre de cotisation est aussi prolongé de six mois.
- La personne E a un délai-cadre ouvert jusqu'au 30 avril 2020. Son délai-cadre est prolongé jusqu'au 31 octobre 2020 (donc de six mois, soit 184 jours) et elle perçoit les indemnités journalières supplémentaires du 1<sup>er</sup> mars au 31 août 2020. Les indemnités restantes au 1<sup>er</sup> mars 2020 peuvent être perçues entre le 31 août 2020 (ou plus tôt si les 120 indemnités journalières supplémentaires sont épuisées) et le 31 octobre 2020. Si, dans les six mois qui suivent le 1<sup>er</sup> septembre 2020, elle ouvre un nouveau délai-cadre d'indemnisation, son délai-cadre de cotisation est aussi prolongé de six mois.

Sous réserve qu'il n'y ait pas de dispositions divergentes dans une loi de transposition après le 01.09.2020.

### **1.4 Droit aux indemnités journalières en cas de retour en Suisse d'une personne ayant séjourné dans une zone à risque et quarantaine lors de l'entrée dans le pays**

Les personnes qui se trouvent en quarantaine ne sont en principe pas en mesure d'accepter un emploi convenable ou de participer à des mesures de réinsertion. Toutefois, l'aptitude au placement d'une telle personne ne peut pas être refusée dans tous les cas. L'élément déterminant est de savoir si la personne assurée savait ou aurait dû savoir avant le départ que le lieu de destination est / était considéré comme un État ou une zone présentant un risque

élevé d'infection (cf. liste en annexe de l'ordonnance COVID-19 mesures dans le domaine du transport international de voyageurs (RS 818.101.27))<sup>1</sup>.

Si la personne assurée devait alors avoir entrepris le voyage bien que la destination du voyage fût mentionnée sur la liste au moment du départ, elle était consciente ou aurait dû être consciente qu'elle doit se mettre en quarantaine après le retour en Suisse. Ce scénario aura donc un effet sur l'aptitude au placement, c'est-à-dire que l'aptitude au placement pendant la quarantaine de dix jours doit être refusée dans un tel cas. La personne assurée peut encore bénéficier du solde des jours sans contrôle.

Si, en revanche, la destination du voyage ne faisait pas partie, au moment du départ, des États ou des zones présentant un risque élevé d'infection et que le statut de la destination touristique a été modifié au cours du congé de la personne assurée, la quarantaine à effectuer après son retour n'est pas imputable à la personne assurée. L'aptitude au placement est considérée comme acquise durant la quarantaine de dix jours. Dans ce cas, ni des jours supplémentaires doivent être comptés sans contrôle, ni les jours de quarantaine doivent être traités comme congé non payé. Ces derniers sont considérés comme des jours normaux de chômage contrôlés.

En effet, la personne assurée doit continuer dans tous les cas à déployer des efforts durant la quarantaine pour trouver un emploi. Elle peut aussi être contrainte à participer à des entretiens de conseil par téléphone ou à des MMT proposées en ligne.

### **1.5 Paiements des caisses de chômage (CCh)**

L'IC doit être versée dans la mesure du possible dans le cadre de la procédure habituelle. Si l'activité des organes d'exécution est limitée en raison d'une pandémie, le versement peut être effectué 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 que la CCh aura à sa disposition les ressources requises.

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.

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 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.).

---

<sup>1</sup> <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20201948/index.html>

- L'art. 29, al. 4 OACI doit être pris en compte de manière appropriée. Il stipule que la CCh 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.

### **1.6 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 à l'encontre de l'employeur peut toutefois être reporté. Au cours du dernier trimestre 2020, une réévaluation de la situation aura lieu afin de décider s'il faut continuer ou annuler ce report.

Les CCh doivent verser les IC avant la subrogation.

### **1.7 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 est tenu d'établir une attestation indiquant qu'il n'a plus fait appel à cette personne en raison de la pandémie et qu'il n'a pas demandé parallèlement d'indemnité RHT pour elle.

Cet examen ne doit pas être réalisé pour les travailleurs sur appel dont le contrat de travail a expiré. Ces derniers ont droit à l'IC 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)**

### **2.1 Caractère temporaire de la perte de travail**

Même si la pandémie est susceptible de connaître plusieurs vagues successives, il y a lieu de retenir que tant le phénomène que les pertes de travail qui y sont associées sont temporaires.

### **2.2 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.

### **2.3 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).

### **2.4 Retour en Suisse d'une personne ayant séjourné dans une zone à risque et quarantaine lors de l'entrée dans le pays**

Depuis le 6 juillet 2020, une obligation de quarantaine est en vigueur pour les voyageurs en provenance de certaines régions ; cette obligation a été décidée par le Conseil fédéral le 1er juillet.<sup>2</sup>

Conformément à l'art. 324a CO, l'employeur est tenu de poursuivre le versement du salaire lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des raisons inhérentes à sa personne (par ex. accident ou maladie). Si un travailleur voyage dans une zone désignée par les autorités comme étant à risque et doit, lors de son retour, être mis à cet effet en quarantaine pendant 10 jours, l'employeur n'est pas tenu de poursuivre le versement

---

<sup>2</sup> Liste actuelle: <https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/empfehlungen-fuer-reisende/quarantaene-einreisende.html> et <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20201948/index.html>



du salaire, car il s'agit dans ce cas d'un acte intentionnel de la part du travailleur (le critère « sans faute de sa part » mentionné ci-dessus n'est pas rempli).

À partir du 6 juillet, la réglementation suivante s'applique : celui qui entre en Suisse en provenance d'une zone à risque doit se mettre en quarantaine durant dix jours. Le fait que la personne a voyagé / voyage dans une zone à risque à compter du 6 juillet ou avant cette date est sans importance.

Concrètement, les restrictions suivantes s'appliquent au droit de bénéficier des prestations de l'AC (indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, ci-après « indemnité en cas de RHT ») : les personnes qui se rendent à partir du 6 juillet dans un pays qui, au moment de leur entrée, figure sur la liste officielle des zones à risque, n'ont pas droit à une indemnité en cas de RHT durant la quarantaine de dix jours. Ces personnes sont empêchées de travailler par leur propre faute et ne peuvent donc pas bénéficier d'une poursuite du versement du salaire. Leur interruption de travail ne doit pas être prise en compte pour bénéficier de l'indemnité en cas de RHT.

Les personnes qui ont voyagé dans un pays à risque avant le 6 juillet et qui retournent en Suisse à partir du 6 juillet et qui doivent donc être mises en quarantaine pendant dix jours, peuvent avoir droit à une indemnité en cas de RHT si elles ont obtenu un certificat médical ou une attestation délivrée par une autorité. Il en va de même pour les personnes qui se rendent dans une zone déclarée à risque seulement après leur départ. Cependant, l'obligation de l'employeur de continuer à payer les salaires dans de tels cas est juridiquement controversée. Il reste à voir comment les tribunaux vont juger cette question. Si l'employeur ne reconnaît pas l'obligation de continuer à payer le salaire et ne paie pas le salaire pendant la période de quarantaine, aucune indemnité en cas de RHT n'est due.

## **2.5 Droit à l'indemnité en cas de RHT dans le cadre du déconfinement progressif**

Dans le cadre du déconfinement progressif, la plupart du temps, la justification en raison des mesures prises par les autorités devient caduque. L'activité doit donc reprendre normalement dès que cela est possible. Cette condition est l'expression de l'obligation de diminuer le dommage. Toutefois, le droit à l'indemnité en cas de RHT peut être maintenu dans quatre situations :

(1) L'entreprise ne peut remettre au travail qu'une partie de ses employés, en raison des mesures sanitaires qui subsistent. Par conséquent, elle a droit à l'indemnité en cas de RHT pour la perte de travail des travailleurs partiellement ou totalement inoccupés si les autres conditions du droit sont réalisées. Dans ce cas, la perte de travail à prendre en considération reste consécutive aux mesures prises par les autorités et l'art. 32, al. 3 LACI en relation avec l'art. 51 OACI s'applique.

(2) L'entreprise ne peut remettre au travail qu'une partie de ses employés pour des motifs économiques. Ou encore : elle peine à obtenir les produits nécessaires à une pleine activité et ne peut de ce fait employer l'ensemble de ses travailleurs. La perte à prendre en considération est imputable aux conséquences économiques de la pandémie. Le droit à l'indemnité en cas de RHT est donc maintenu, si les autres conditions du droit à l'indemnité sont réalisées.

(3) L'entreprise doit rester fermée car elle est dans l'impossibilité d'appliquer les mesures d'hygiène et de conduite demandées ou parce que la perte consécutive à une réouverture serait plus importante que dans le cas d'une fermeture temporaire. Si, en toute objectivité, il est impossible de mettre en œuvre les mesures d'hygiène et de conduite requises, le travail doit rester interrompu. Dans ce cas, l'employeur a droit à l'indemnité en cas de RHT pour les

travailleurs concernés, si les autres conditions du droit à l'indemnité sont réalisées. L'entreprise doit montrer de manière admissible que la perte consécutive à une réouverture serait plus importante que dans le cas de fermeture temporaire. Si tel est le cas et que le risque de licenciements ou de fermeture définitive augmente, le droit à l'indemnité en cas de RHT s'applique de la même manière.

(4) Les mesures encore en vigueur prises par les autorités ont pour conséquence indirecte que l'entreprise doit rester fermée. Par exemple : un restaurant ne peut rouvrir car il est accessible uniquement par une entreprise touristique de transport (p. ex. remontées mécaniques ou télécabines). Pour faire valoir un droit à l'indemnité en cas de RHT, l'employeur doit pouvoir démontrer cette conséquence indirecte. Les pertes de travail consécutives à des mesures prises par les autorités, ou qui sont dues à d'autres motifs indépendants de la volonté de l'employeur, sont prises en considération lorsque l'employeur ne peut les éviter par des mesures appropriées et économiquement supportables ou faire répondre un tiers du dommage (art. 51, al. 1 OACI).

Dans la mesure où une entreprise continue à faire valoir une perte de travail de plus de 85 % pour les périodes de décompte à partir de juin, elle est tenue de justifier cette perte de travail auprès de la CCh et de présenter des documents admissibles attestant de la situation. Les CCh sont tenues de remettre aux ACt pour examen les éventuels décomptes non plausibles dépassant la valeur seuil. Les modalités de cet examen pour les établissements de restauration sont décrites dans l'annexe 1 de la directive 2020/08 – l'annexe reste en vigueur. Cette procédure s'applique de la même manière pour les autres entreprises et pour les étapes de déconfinement ultérieures.

Concernant la période de décompte de mai 2020, l'entreprise peut continuer à faire valoir une perte de travail de 85% sans justification. Toutefois, la CCh peut demander des justificatifs aussi pour cette période de cotisation.

## **2.6 Préavis des fournisseurs de prestations publiques (employeurs publics, administrations, etc.)**

Le but de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est de préserver les emplois. L'objectif est d'éviter des licenciements à court terme, consécutifs à un recul temporaire de la demande de biens et de services, et la perte de travail qui en résulte (cf. également ATF 121 V 362 C. 3. a). De manière générale, ce risque (immédiat) de disparition d'emplois concerne uniquement les entreprises qui financent la fourniture de prestations exclusivement avec les revenus ainsi perçus ou avec des fonds privés.

Contrairement aux entreprises privées, les fournisseurs de prestations publiques ne supportent pas de risque entrepreneurial ou de risque de faillite parce qu'ils doivent mener à bien les tâches qui leur ont été confiées par la loi indépendamment de la situation économique. Les éventuels 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.

En vertu du mandat des fournisseurs de prestations publiques, considérant l'objectif visé par l'indemnité en cas de RHT, les prestataires n'ont globalement aucun droit à la RHT pour leurs travailleurs. Le versement d'indemnité en cas de RHT en cas de suspension temporaire de cette fourniture de prestations revient à répercuter les coûts du salaire sur le fonds de l'AC sans que le risque de licenciements à court terme pour ces entreprises publiques-privées, contre lequel se bat le législateur, ne soit avéré.

Ces réflexions s'appliquent aussi bien aux employeurs de droit public-privé eux-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.

La RHT ne peut être accordée aux travailleurs employés par des fournisseurs de prestations publiques que si les travailleurs concernés sont exposés à un risque concret et immédiat de licenciement. Cela peut également concerner un secteur d'un prestataire seulement. Par exemple, une entreprise de transports peut comprendre à la fois un secteur d'exploitation pour lequel elle a droit à l'indemnité en cas de RHT en cas de chute du chiffre d'affaires (p. ex. bus touristiques), et un secteur d'exploitation pour lequel aucun droit à l'indemnité en cas de RHT n'existe (exploitation subventionnée d'un bus local).

On considère qu'un risque immédiat et concret de disparition d'emplois est présent si, en cas de recul de la demande ou de réduction ordonnée de l'offre chez le mandataire, il n'existe pas de garantie que les coûts d'exploitation seront entièrement couverts, et si les entreprises concernées ont la possibilité de procéder à des licenciements immédiats dans l'objectif de faire baisser les coûts d'exploitation. Ces deux conditions doivent être cumulées.

L'ACt est tenue de vérifier uniquement si un risque immédiat et concret de disparition d'emplois existe et si l'employeur est en mesure de justifier ce risque en présentant des documents appropriés. Il incombe donc aux entreprises qui fournissent des prestations publiques (Service Public) de justifier de manière plausible à l'ACt qu'en cas de perte de travail, un risque immédiat et concret de licenciements existe, à l'aide de documents adaptés (règlements du personnel, contrats de travail, mandats de prestations, concessions, CCT, etc.). Il n'est pas nécessaire de procéder à d'autres examens. L'introduction de la réduction de l'horaire de travail doit être refusée uniquement si les documents remis par l'employeur ne justifient pas un risque de disparition d'emplois à satisfaction de droit.

Une fois toutes les conditions réalisées et la RHT accordée, l'entité a droit à l'indemnité en cas de RHT en fonction de ses heures chômées et de sa perte à prendre en considération comme toute entreprise remplissant les conditions de l'indemnité en cas de RHT, sans aucune différence. En particulier, la part subventionnée ou la garantie étatique n'est pas retirée lors du calcul de l'indemnité en cas de RHT. De même, les mesures de soutien décidées ultérieurement par le Parlement ou le Conseil fédéral n'entraînent pas de réduction d'indemnité en cas de RHT (c'est-à-dire que ces paiements n'entraîneraient pas de diminution d'indemnité en cas de RHT ni de restitutions). Ces précisions entrent en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> juin 2020.

Dans le cas d'une décision sur opposition, la réalisation des deux conditions du droit à l'indemnité susmentionnées (risque de disparition d'emplois concret et aucune couverture complète des coûts d'exploitation) doit être mentionnée *clairement et explicitement* sur le document justificatif comme motif.

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

Les travailleurs qui ne peuvent fournir 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, sauf en ce qui concerne les personnes vulnérables conformément à l'ordonnance 2 COVID-19

(RS 818.101.24) qui peuvent prouver avec un certificat médical qu'elles ne doivent pas travailler pour des raisons de santé, mais uniquement pour les périodes de décompte de mars 2020 à juin 2020 (période de validité de l'article 2 de l'ordonnance COVID-19 (RS 818.101.24)).

Les nettoyeurs de locaux, le personnel domestique et les mamans de jour ayant conclu un contrat de travail avec une personne privée n'ont pas droit à l'indemnité en cas de RHT. L'indemnité en cas de RHT a été mise en place pour les entreprises qui fabriquent des marchandises, fournissent des services, sont en contact direct avec le marché, et supportent leur propre risque entrepreneurial, autrement dit : qui encourent un risque de faillite en cas de difficultés économiques. Le concept d'entreprise n'a pas la même signification que le concept d'employeur. Le simple fait d'être un employeur ne suffit pas pour prétendre à l'indemnité en cas de perte d'heures de travail. Ainsi, ces personnes n'ont pas droit à l'indemnité en cas de RHT si elles sont liées à une personne privée par un contrat de travail. La situation est différente si, par exemple, une nettoyeuse de locaux a été employée par une entreprise de nettoyage qui la place chez un client privé.

## **2.8 Nouvelles personnes ayant droit à l'indemnité entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 31 mai 2020**

Les personnes suivantes avaient droit à l'indemnité en cas de RHT durant cette période :

- les personnes qui sont en apprentissage (apprentis)
- 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)

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 gain préalable, dans la mesure où un gain soumis à l'AVS a été versé) pour une activité à temps plein. Le salaire déterminant pris en compte pour le calcul est de 4 150 francs.

À partir du 1<sup>er</sup> juin, les personnes dont la position dans l'entreprise est assimilable à celle d'un employeur, ainsi que leur conjoint (ou partenaire enregistré) qui travaille dans la même entreprise et qui exerce dans le secteur de l'événementiel, ont droit à des allocations Corona-perte de gain avec effet rétroactif. Les caisses de compensation de l'AVS sont compétentes pour accorder cette prestation. Ces personnes sont donc assimilées aux indépendants indirectement touchés. Ils n'ont pas droit à une indemnité en cas de RHT, alors que leurs collaborateurs peuvent en revanche en bénéficier.

## **2.9 Nouvelles personnes ayant droit à l'indemnité entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 31/08/2020**

Les personnes suivantes ont droit à l'indemnité en cas de RHT durant cette période :

- les personnes qui ont un contrat de travail à durée déterminée
- les personnes au service d'une entreprise de travail temporaire qui sont occupées au sein d'une entreprise de mission
- 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.
- les formateurs touchés par une perte de travail et qui continuent à intervenir auprès des apprentis dans le cadre de la formation de ces derniers.

En outre, les personnes vulnérables au sens de l'ordonnance 2 COVID-19 (RS 818.101.24) et pour les périodes de décompte de mars 2020 à juin 2020 ont droit à l'indemnité en cas de RHT dans la mesure où la perte de travail pour motifs économiques porterait sur au moins 10 % de l'ensemble de l'entreprise ou du secteur d'exploitation. Les personnes vulnérables doivent pouvoir prouver, à l'aide d'un certificat médical, qu'elles ne devaient pas travailler pour des raisons de santé. L'employeur était 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.

Concernant les personnes travaillant sur appel, 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 six 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.

Concernant l'indemnité en cas de RHT, les principes suivants s'appliquent pour les travailleurs temporaires : à la fois le droit à l'indemnité et les autres dispositions de la présente directive ne s'appliquent qu'aux travailleurs temporaires loués à au moins une entreprise de mission.

### **2.10 Indemnité en cas de RHT pour les nouveaux apprentis et pour les apprentis à l'issue de leur apprentissage**

Les nouveaux apprentis peuvent être engagés par une entreprise qui a réduit son horaire de travail.

À l'issue de leur apprentissage, les apprentis peuvent rester dans leur entreprise d'apprentissage bien que celle-ci ait réduit son horaire de travail. Même durant la crise due au coronavirus, le fait de continuer à travailler après l'apprentissage leur donne la possibilité d'acquérir une première expérience professionnelle et de réduire le risque de chômage, et par là de perception des indemnités journalières. Le contrat de travail peut également être fixé pour une durée déterminée, de douze mois par exemple. Par ailleurs, il faut noter que les travailleurs engagés pour une durée déterminée perdent à nouveau leur droit à l'indemnité en cas de RHT avec l'abrogation de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2020.

### **2.11 Indemnité en cas de RHT pour les sportifs professionnels dont la perte de travail est difficile à estimer**

L'indemnité en cas de RHT pour les joueurs faisant partie d'un club sportif professionnel peut être accordée pour la période au cours de laquelle aucun match ne peut être organisé, sur la base d'une perte de travail totale (100 %). En revanche, elle ne peut être accordée à partir du moment où des actes préparatoires peuvent être organisés, par exemple des entraînements, en raison de l'absence d'une perte de travail ou, tout du moins, d'une perte de travail déterminable. Par conséquent, cela vaut aussi en cas de reprise d'activité du club sportif, indépendamment du fait que des spectateurs sont autorisés ou non à assister aux rencontres

sportives. Dans de tels cas, l'ACt n'est pas tenue obligatoirement de reconsidérer la situation, la CCh peut rejeter le décompte à l'aide d'une décision, au motif d'une perte de travail non déterminable.

Si le club est autorisé à reprendre partiellement son activité, par exemple à organiser des entraînements en équipe sans toutefois pouvoir organiser de match, il convient de distinguer si l'activité a réellement repris partiellement ou non. Dans le premier cas, l'indemnité en cas de RHT ne peut être accordée faute de pouvoir déterminer la perte de travail effective. Dans le second cas, à l'inverse, ce droit peut être accordé si le club sportif peut justifier que les mesures ne peuvent être mises en œuvre de manière pertinente ou que la perte consécutive à une réouverture serait plus importante que dans le cas d'une fermeture temporaire, ce qui entraînerait un risque de disparition d'emplois immédiat.

## **2.12 Droit à l'indemnité en cas de RHT pour des frontaliers en cas de fermeture de la frontière par les autorités suisses ou par l'État de résidence**

Lorsque l'entreprise a droit à l'indemnité en cas de RHT conformément à l'art. 32 LACI, 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 fédérale sur la lutte contre les maladies transmissibles de l'homme (Loi sur les épidémies, RS 818.101) du 18 décembre 1970.

## **2.13 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, aucun délai de préavis ne devait être pris en compte entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 31 mai 2020. 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.

Concernant les préavis reçus à partir du 1<sup>er</sup> juin 2020, un délai de préavis de dix jours s'applique à nouveau. Les préavis ayant annoncé une réduction de l'horaire de travail en raison de la pandémie entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 31 mai 2020 peuvent être prolongés de six mois au maximum par une nouvelle décision, sans qu'un nouveau préavis ne soit nécessaire. L'organe de compensation recommande de ne délivrer que des autorisations jusqu'au 31 août 2020, parce que les autorisations de plus de trois mois perdront leur validité et seront ainsi interrompues le 31 août 2020. Ces précisions entrent en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> juin 2020.

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 peut faire office de date de réception.

Pour les demandes déposées en retard, toutefois jusqu'au 31 mars 2020 (date de réception/cachet de la poste), et qui concernent une fermeture d'entreprise (mesure prise par les autorités), la date de la mesure concernée (généralement le 17 mars 2020, mais cela peut aussi être le 13 mars 2020, par exemple pour les domaines skiables) peut faire être considérée comme la date de réception.

Si pour le mois précédent, aucune demande de réduction de l'horaire de travail n'avait été déposée uniquement au motif que d'autres groupes de bénéficiaires n'ont pu être comptabilisés parmi les ayants droit aux prestations qu'ultérieurement, le préavis peut avoir un effet rétroactif au mois précédent. Cela concerne par exemple les travailleurs sur appel ayant droit à l'indemnité en cas de RHT de manière rétroactive à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020, conformément à la décision du 9 avril 2020.

L'octroi de l'indemnité en cas de RHT en lien avec le coronavirus s'effectue dans le cadre d'une procédure sommaire, de façon rapide et peu bureaucratique. Cette simplification concerne en particulier les questions auxquelles il faut répondre dans le formulaire « COVID 19 - Préavis de réduction de l'horaire de travail ». Celui-ci est également disponible sur [www.travail.swiss](http://www.travail.swiss) et sur le TCNet. Les informations requises pour le préavis sont indiquées sur le formulaire concerné, et peuvent aussi y être adaptées. Tous les préavis RHT relatifs à la pandémie et encore reçus au moyen du formulaire conventionnel peuvent également être traités de manière allégée.

#### **2.14 Augmentation de la durée maximale d'autorisation de la réduction de l'horaire de travail de trois à six mois**

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 autorisations délivrées pour une durée inférieure à six mois peuvent être prolongées à six mois au maximum à la demande de l'entreprise ou directement par l'ACT à l'aide d'une nouvelle décision (autorisation) dans le cadre de la procédure sommaire.

L'organe de compensation recommande vivement de ne délivrer à partir de juin que des autorisations pour trois mois (voir 2.16).

#### **2.15 Préavis en cas d'adaptation de l'ordonnance**

En cas de modification de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage durant sa période de validité, aucun nouveau préavis n'est nécessaire. Cela concerne en particulier l'extinction du droit à l'indemnité en cas de RHT des personnes dont la position est assimilable à celle d'un employeur ou des apprentis, à partir du 1<sup>er</sup> juin 2020.

Pour chaque nouvelle période de décompte, les dispositions de l'ordonnance en vigueur au moment concerné doivent être appliquées là encore sans nouveau préavis. Par exemple : une durée d'autorisation de six mois à partir du 17 mars 2020 est encore en vigueur après le 1<sup>er</sup> juin 2020, mais pour les périodes de décompte à partir de juin, les personnes dont la position est assimilable à celle d'un employeur et les apprentis ne peuvent plus être pris en compte.

#### **2.16 Autorisations délivrées après le 31 août 2020**

Avec l'abrogation de la plupart des articles de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage (RS 837.033) au 31 août 2020, la durée maximale d'autorisation est ramenée à nouveau de six à trois mois.

Les autorisations qui, au 1<sup>er</sup> septembre 2020, sont déjà en vigueur depuis plus de trois mois, restent valables jusqu'à l'abrogation de l'ordonnance, le 31 août 2020. Cette procédure est cohérente avec le fait que conformément à la directive 2020/04, les autorisations ont été complétées avec la réserve que le droit à l'indemnité en cas de RHT s'éteint avec l'abrogation de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage. Au besoin, l'entreprise doit déposer un nouveau préavis de réduction de l'horaire de travail En fonction de la situation économique,

une augmentation du nombre de préavis est à prévoir dès août 2020 (en raison du délai de préavis de 10 jours).

Les autorisations qui sont en vigueur depuis moins de trois mois au 1<sup>er</sup> septembre 2020 sont ramenées à une durée de trois mois à cette date. À partir de juin 2020, les décisions d'autorisation doivent être complétées avec une réserve. La caisse de compensation recommande vivement de ne délivrer à partir de juin que des autorisations pour trois mois ; dans ces cas, il est possible de renoncer à la réserve. Pour les périodes de décompte à partir de septembre 2020, les autres dispositions de la LACI s'appliquent, sauf dispositions transitoires légales contraires.

### **2.17 Durée maximale du droit à l'indemnité en cas de RHT en cas de perte de travail de plus de à 85 %**

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 six mois de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage (RS 837.033). Les périodes de décompte à partir de mars 2020 et jusqu'à août 2020 inclus ne sont pas prises en compte pour la durée maximale de perception en cas de perte de travail de plus de 85 %.<sup>3</sup>

Exemple : En janvier et février 2020, une entreprise a déjà fait valoir une réduction de l'horaire de travail en raison d'une perte de travail de 90 %, et elle a même annoncé une perte de travail de 100 % durant les périodes de décompte de mars à août 2020. Ainsi, à partir de septembre 2020, elle continuera à faire valoir une perte de travail supérieure à 85 % pour deux périodes de décompte.

### **2.18 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) pour percevoir l'indemnité en cas de RHT est complètement supprimé. À partir de la période de décompte de mars 2020 et jusqu'à août 2020 inclus, l'employeur n'a plus de jours de carence à subir. A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2020, un délai de carence d'un jour s'applique à nouveau.

Pour les versements portant sur les périodes de décompte de mars 2020 à août 2020 inclus, le délai de recours de 30 jours ne s'applique pas.

Pour pouvoir verser les salaires aux travailleurs le jour de paie habituel, les employeurs peuvent exiger le versement d'indemnité en cas de RHT sans devoir avancer le versement.

Dans le cadre de la procédure sommaire, le processus de décompte de la RHT a été simplifié et il concerne notamment le formulaire « COVID-19 Demande de décompte d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail » :

- Le formulaire de demande et le décompte de la RHT sont rassemblés dans un seul formulaire.

---

<sup>3</sup> A condition que la loi COVID-19 et l'adaptation de l'ordonnance COVID-19 AC soient mises en vigueur comme prévus.



- 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 s'agit 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, mais aussi, à partir du 1<sup>er</sup> juin 2020, à nouveau des personnes dont la position est assimilable à celle d'un employeur et leurs conjoints ou partenaires enregistrés travaillant avec eux (Bulletin LACI IC B12), ainsi que des apprentis.
- Pour les périodes de décompte de mars à mai 2020, les personnes ayant une position assimilable à celle d'un employeur ont désormais droit à un forfait. Ici aussi, l'organe de compensation a 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. Toutefois, les avances doivent être remplacées par un décompte définitif au plus tard après trois mois et corrigées le cas échéant.
- 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 1<sup>er</sup> 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.
- 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.

Les personnes assurées dont le droit découle de la dernière modification de l'ordonnance (p. ex. les travailleurs sur appel dont les fluctuations du taux d'occupation sont inférieures à 20 % à partir du 9 juin 2020) peuvent être incluses dans le décompte au 1<sup>er</sup> mars 2020 avec effet rétroactif. Si le décompte pour le mois de mars a déjà été remis, l'employeur doit le corriger et la CCh pourra ainsi procéder au rattrapage.

L'ensemble des périodes de décompte de mars 2020 à août 2020 inclus doivent obligatoirement s'inscrire dans le cadre de 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.

## **2.19 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 d'indemnité en cas de 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.

## **2.20 Pas de déduction des heures de travail en plus accomplies et règles à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2020**

Les alinéas 4 et 5 de l'art. 46 OACI sont temporairement abrogés du 01.03.2020 au 31.08.2020. 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.

À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2020, les heures de travail en plus accomplies par les travailleurs au cours des six mois précédents l'ouverture du délai-cadre d'indemnisation doivent à nouveau être déduites de leur perte de travail.

Durant un délai-cadre en cours, toutes les heures de travail en plus effectuées par les travailleurs dans les 12 derniers mois précédant une nouvelle réduction de l'horaire de travail doivent à nouveau être déduites de leur perte de travail à partir du 1<sup>er</sup> septembre.

Les heures de travail en plus effectuées avant les périodes de décompte conformément à l'ordonnance COVID-19 et qui n'ont pas dû être déduites pendant ces périodes, ne doivent également plus être prises en compte dans les périodes de décompte ultérieures à partir de septembre. Cette réglementation veille à ne pas réduire ultérieurement à néant la raison d'être de la dérogation qui stipule que, pendant la durée d'application de l'ordonnance COVID-19, il n'est pas obligatoire d'imputer sur les interruptions de travail les heures supplémentaires effectuées avant cette période.

En revanche, les règles de comptabilisation à nouveau introduites s'appliquent à partir du 1<sup>er</sup> septembre aux heures supplémentaires effectuées pendant ou après les périodes de décompte conformément à l'ordonnance COVID-19.

Exemple 1: Une entreprise décompte une RHT de mai à octobre 2020. Les heures supplémentaires effectuées avant la période de décompte de mai sous COVID-19 ne seront pas déduites de la RHT. Par contre, dès septembre 2020, les heures supplémentaires effectuées depuis mai 2020 et qui n'ont pas été compensées jusqu'à maintenant seront déduites de la RHT.

Exemple 2: Une entreprise décompte une RHT à partir de septembre 2020. Un délai-cadre d'indemnisation est ouvert en septembre 2020. De mars 2020 à août 2020, l'entreprise n'a décompté aucune RHT. Les heures de travail en plus effectuées au cours des six mois précédant l'introduction de la RHT doivent être déduites (Bulletin LACI RHT B7).

Exemple 3: Une entreprise a décompté une RHT de novembre 2019 à janvier 2020. Elle décompte une nouvelle fois une RHT à partir d'octobre 2020. Le délai-cadre d'indemnisation s'entend de novembre 2019 à octobre 2021. De mars 2020 à août 2020, l'entreprise n'a décompté aucune RHT. Les heures de travail en plus effectuées au cours des douze derniers mois au maximum précédant la nouvelle RHT en octobre 2020 doivent être déduites (Bulletin LACI RHT B8).

## **2.21 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.

## **2.22 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 la procédure actuelle 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.

## **2.23 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.

## **2.24 Décompte de la RHT pour les travailleurs temporaires**

Dans le formulaire « COVID-19 Demande de décompte d'indemnité en cas 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.

## **2.25 *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](mailto:tc-revisionsdienst@seco.admin.ch).

## **2.26 *Distinction entre l'indemnité en cas de RHT et l'ICI en cas de fermeture prévisible ou effective de l'entreprise***

Si la CCh ou l'ACt dispose d'indices suffisants laissant croire à une fermeture imminente ou effective de l'entreprise, elle doit alors, même si la réduction de l'horaire de travail a été approuvée, suspendre provisoirement les versements, la condition du caractère temporaire de la perte de travail et du maintien des emplois n'étant pas ou plus remplie (voir bulletin LACI RHT B23). Les deux organes d'exécution sont tenus d'échanger immédiatement les informations au sujet de leurs constatations.

Il incombe ensuite à l'ACt de clarifier rapidement si une fermeture de l'entreprise est effectivement programmée ou si elle a déjà eu lieu.

Si, après des clarifications approfondies, il s'avère qu'une fermeture de l'entreprise n'est pas programmée ou qu'elle n'a pas déjà eu lieu, l'ACt est tenue d'avertir la CCh que la suspension des versements peut être levée.

Si, effectivement, une fermeture de l'entreprise est programmée ou qu'elle a déjà eu lieu, la suspension des versements est maintenue. L'ACt doit annuler la décision jusque-là positive concernant l'indemnité en cas de RHT, au moment où la fermeture de l'entreprise a été décidée (révision procédurale ou reconsidération). La restitution des indemnités en cas de RHT peut être demandée uniquement pour la période à partir de laquelle la décision positive au sujet de l'indemnité a été annulée.

Pour pouvoir juger d'une fermeture prévisible de l'entreprise, il doit y avoir des indices évidents (par exemple procès-verbaux des séances du conseil d'administration ou décisions prises par la direction), sur la base desquels il est manifeste que l'entreprise a prévu de cesser ses activités. En vertu de l'art. 36, al. 3, LACI, l'ACt est en droit d'exiger tous les documents nécessaires à la prise de sa décision.

Conformément à la répartition des compétences prévue par la loi, c'est à la CCh compétente de procéder à une éventuelle restitution.

Si pendant ou immédiatement après la perception des indemnités en cas de RHT survient un événement déterminant pour l'ICI (ouverture de la faillite), les variantes suivantes pour le versement de l'ICI pour les quatre derniers mois avant la survenance de l'événement sont alors possibles:

- Si l'employeur a versé les salaires aux travailleurs pendant la phase de réduction de l'horaire de travail comme prévu (c'est-à-dire au moins 80%), alors aucun droit à l'ICI n'existe.

- Si l'employeur n'a pas versé les salaires aux travailleurs pendant la phase de réduction de l'horaire de travail comme prévu, il est alors possible de faire valoir l'ICI à concurrence des salaires qui n'ont pas été versés. Peu importe, dans ce cas, qu'une indemnité ait déjà été versée à l'employeur pour la phase de RHT. Les éventuels versements à double doivent malheureusement être acceptés car dans ce cas de figure, ce n'est pas aux travailleurs de répondre aux manquements de leurs employeurs. Lors d'une procédure de faillite, la CCh est tenue de présenter les versements de l'ICI effectués et les éventuelles demandes de restitution en cours de l'indemnité en cas de RHT.

À cet égard, nous renvoyons les organes d'exécution à leur devoir d'information conformément à l'art. 27 LPGA, en particulier en ce qui concerne la procédure à suivre pour les travailleurs en cas de non-versement des salaires (distinction entre l'IC et l'ICI, bulletin LACI ICI A2 ss. etc.). Dans le contexte actuel, ce devoir d'information revêt une grande importance pour les assurés.

### **3 Dispositions d'exécution supplémentaires**

#### **3.1 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.

#### **3.2 Télétravail**

Le travail à domicile pour les collaborateurs est autorisé et peut être mis en œuvre de différentes manières, décrites dans les communications TCNet.

#### **3.3 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.

#### **3.4 Financement des frais d'exécution**

Les dépenses exceptionnelles associées aux mesures de protection et d'hygiène en lien avec le COVID-19 sont prises en compte lorsque cela est nécessaire conformément à l'art. 7 (Situations spéciales) de l'ordonnance sur l'indemnisation des frais d'exécution de la LACI (RS 837.023.3).

Le financement des charges de personnel associées à la gestion des demandes d'indemnité en cas de RHT se fait pour les CCh par les unités de prestations selon la dépense réelle, et pour les cantons au moyen de l'art. 7 de l'ordonnance sur l'indemnisation des frais d'exécution de la LACI (RS 837.023.3).

Les frais associés à l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi et respectivement de bénéficiaires continuent à être financés au travers de l'indemnisation des frais d'administration, en augmentation, et des unités de prestation.

#### **3.5 Inscription et obligation d'annoncer les postes vacants durant le chômage auprès du service compétent**

Les inscriptions et l'application de l'obligation d'annoncer les postes vacants durant le chômage (y.c. les mutations dans PLASTA) doivent continuer à être garanties également durant la pandémie. L'inscription peut se faire par courrier électronique ou postal, selon le BCP établi. L'obligation d'annoncer les postes vacants, en revanche, continue à se faire par téléphone. 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.

### 3.6 **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. Par ailleurs, l'ensemble des entretiens de conseil et de contrôle peuvent avoir lieu par téléphone, toutefois à une fréquence réduite de tous les trois mois au maximum.

L'organe de compensation recommande de continuer à organiser des entretiens par téléphone avec les demandeurs d'emploi avec lesquels des entretiens personnels avaient déjà été effectués avant la pandémie. Concernant les demandeurs d'emploi qui n'ont jusqu'à présent été contactés que par téléphone, qui souhaitent un entretien personnel, ou pour lesquels un accompagnement plus étroit paraît nécessaire, il est recommandé de reprendre prochainement des entretiens de conseil personnels, dans la mesure où les conditions sanitaires et où les mesures de protection le permettent.

Toutefois, il appartient aux organes d'exécution de décider eux-mêmes de la date à laquelle ils pourront à nouveau accueillir des clients personnellement. Les jours d'ouverture des ORP doivent être communiqués à l'organe de compensation ([tc-geko@seco.admin.ch](mailto:tc-geko@seco.admin.ch)). Pour rendre possible cette ouverture, les conditions suivantes doivent être réunies :

- Les prescriptions et recommandations de l'OFSP sont respectées.
- Un plan de protection adapté aux conditions locales est mis en œuvre.<sup>4</sup>
- La situation cantonale rend possible une ouverture.
- Les règles spécifiques et dispositions au canton rendent possible une ouverture.

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).

La situation extraordinaire de la crise liée au Coronavirus 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.

Concernant le placement et l'assignation à un poste vacant, il convient de tenir compte tout particulièrement du caractère convenable pour des raisons de santé (Bulletin LACI IC B287 et B290), notamment pour les personnes vulnérables au sens de l'ordonnance 2 COVID-19. Toutefois, les personnes vulnérables ne sont pas considérées en soi comme inaptes au placement.

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.

Les mois de chômage à partir de mars 2020 et jusqu'à août 2020 inclus, (donc du 1<sup>er</sup> mars au 31 août 2020) comptent comme période unique de contrôle. L'assuré doit remettre la preuve des recherches d'emploi effectuée chaque mois mais au plus tard le 5 septembre 2020. Le délai de péremption de six mois commence par conséquent au 1<sup>er</sup> septembre 2020.

---

<sup>4</sup> Le plan de protection standard du SECO pour les entreprises comprenant des bureaux et un contact occasionnel avec la clientèle est le standard minimum : [https://backtowork.easygov.swiss/wp-content/uploads/2020/05/FR\\_Schutzkonzept\\_Bueroarbeitsplaetze\\_11052020.pdf](https://backtowork.easygov.swiss/wp-content/uploads/2020/05/FR_Schutzkonzept_Bueroarbeitsplaetze_11052020.pdf)

Pour les inscriptions après le 1<sup>er</sup> mars 2020, la période d'inscription jusqu'à août 2020 inclus compte pour une période unique de contrôle. Pour les preuves de recherche avant le chômage, les dispositions légales ordinaires s'appliquent. En cas de désinscription avant le 31 août 2020, la période allant de mars 2020 (ou à partir du chômage) jusqu'à la désinscription compte comme période unique de contrôle. Les organes d'exécution décident eux-mêmes si dans ce cas les preuves de recherche doivent être remises immédiatement après la désinscription ou seulement le 5 septembre 2020. Ces précisions entrent en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> juin 2020.

Pour orienter et adapter la stratégie de réinsertion, l'ORP peut demander à l'assuré, de manière non contraignante, de présenter ses preuves de recherche plus tôt (p. ex. à chaque fois le mois suivant). L'obligation d'information en vertu de l'art. 27 LPGA continuera d'être prise en compte. Le contrôle des recherches d'emploi et les suspensions éventuelles ne seront effectués qu'à partir du 05 septembre 2020 pour toute la période de contrôle. Les suspensions restent inchangées et se basent sur la grille habituelle, comme si la période de contrôle correspondait à un seul mois.

### **3.7        *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)***

Les dispositions suivantes s'appliquent uniquement jusqu'à l'abrogation de l'ordonnance COVID-19 obligation d'annoncer les postes vacants (RS 823.115) le 08 juin 2020. À compter de cette date, l'ensemble des dispositions relatives à l'obligation d'annoncer les postes vacants sont à nouveau en vigueur.

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. 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 au soir.



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

En raison de la crise liée au 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. La caisse de compensation recommande 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.

Avec l'assouplissement de la fermeture des frontières, les demandes d'exportations de prestations (prestations dans le cadre de la recherche d'emploi à l'étranger) dans les pays de l'UE/AELE sont à nouveau possible dans le cadre habituel. Ces précisions entrent en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> juin 2020.

Si une quarantaine est imposée lors du retour d'exportation des prestations, l'assuré concerné peut se réannoncer dans les délais prévus par téléphone auprès de son ORP et accomplir ses obligations de chômeur (recherche d'emploi, mesure online, etc.) depuis son domicile.

### **3.9 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.

### **3.10 Portail de l'AC et services en ligne**

Le portail de l'AC, [www.travail.swiss](http://www.travail.swiss), l'extranet TCNet et les services en ligne comme [jobroom.ch](http://jobroom.ch) sont toujours exploités.

### **3.11 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.

### **3.12 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.

### **3.13 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.

### **3.14 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.

### **3.15 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.

### **3.16 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 (à partir du 27 juillet 2020),
- sera publiée sur TCNet et sur [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss) (à partir du 27 juillet 2020).