



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

Directive

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

Lieu, date : **Berne, le 27 août 2020**

N° : **12 (remplace la directive 2020/10 du 22 juillet 2020)**

Directive 2020/12 : Actualisation « des règles spéciales dues à la pandémie »

Mesdames, Messieurs,

La présente directive actualise et remplace la directive 2020/10 que nous vous avons transmise le 22 juillet 2020.

Sauf si une autre durée est fixée expressément, les dispositions de cette directive sont applicables avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020.

Nous avons supprimé tous les contenus des précédentes directives relatives à la pandémie qui seront dénués de sens à partir du 1^{er} septembre 2020. Nous avons repris dans la directive 2020/13 « Adaptation des Bulletins LACI » toutes les réglementations efficaces au-delà de la période de validité.

Table des matières

1	Indemnité de chômage (IC)	4
1.1	Abrogé.....	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 ^{er} 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	Abrogé.....	5
1.5	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
1.6	Paiements des caisses de chômage (CCh).....	6
1.7	Doutes quant aux droits découlant du contrat de travail.....	7
1.8	IC pour les travailleurs sur appel enregistrant des pertes de travail.....	7
2	Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)	8
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 ^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020	12
2.8 a	Liberté de choix dans la communication des personnes sur le décompte RHT.....	12
2.9	Nouvelles personnes ayant droit à l'indemnité entre le 1 ^{er} mars 2020 et le 31 août 2020.....	13
2.9 a	RHT pour les formateurs d'apprentis à partir du 01.09.2020.....	14
2.10	Indemnité en cas de RHT pour les nouveaux apprentis et pour les apprentis à l'issue de leur apprentissage.....	14
2.11	Indemnité en cas de RHT pour les sportifs professionnels dont la perte de travail est difficile à estimer.....	15
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.....	15
2.13	Préavis de réduction de l'horaire de travail.....	15
2.14	Abrogé.....	16
2.15	Préavis en cas d'adaptation de l'ordonnance.....	16
2.16	Autorisations délivrées après le 31 août 2020.....	16
2.17	Durée maximale du droit à l'indemnité en cas de RHT en cas de perte de travail de plus de à 85 %.....	17
2.18	Demande et paiement de l'indemnité en cas de RHT.....	17

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 ^{er} janvier 2021	18
2.21	Abrogé.....	19
2.22	Abrogé.....	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
3	Dispositions d'exécution supplémentaires	22
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.....	22
3.7	Abrogé.....	23
3.8	Exportation de prestations au sens de l'art. 64 du Règlement (CE) 883/2004.....	23
3.9	Abrogé.....	23
3.10	Abrogé.....	23
3.11	Abrogé.....	23
3.12	Tenue des comptes et SCI en cas de pandémie.....	24
3.13	Abrogé.....	24
3.14	Abrogé.....	24
3.15	Abrogé.....	24
3.16	Responsabilité des fondateurs	24

1 Indemnité de chômage (IC)

1.1 Abrogé

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^{er} 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^{er} 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^{er} mars 2020 au 31 août 2020. 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^{er} 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^{er} 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^{er} novembre 2019 et a encore 300 indemnités journalières ouvertes au 1^{er} mars 2020. Du 1^{er} 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.
- La personne B ouvre un nouveau délai-cadre d'indemnisation le 1^{er} avril 2020. Du 1^{er} 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^{er} 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^{er} mars 2020.

Réglementation transitoire pour les personnes arrivées en fin de droits après le 1^{er} 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^{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.

⇒ Voir également Bulletin LACI IC B38a nouveau

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 jusqu'au 31 août 2022 y compris.

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^{er} juin 2020. Elle peut percevoir les 120 indemnités journalières supplémentaires du 1^{er} mars 2020 au 31 août 2020 et toucher les indemnités journalières auxquelles elle a encore droit à partir du 1^{er} septembre 2020 (ou plus tôt si les 120 indemnités journalières supplémentaires sont déjà épuisées). Son délai-cadre d'indemnisation est prolongé de six mois. Si, dans les deux ans qui suivent le 1^{er} 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) et elle perçoit les indemnités journalières supplémentaires du 1^{er} mars au 31 août 2020. Les indemnités restantes au 1^{er} 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 deux ans qui suivent le 1^{er} 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.

⇒ Voir également Bulletin LACI IC B38c nouveau

1.4 Abrogé

1.5 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))¹.

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. En cas de quarantaine dont elle n'est pas responsable, elle peut être contrainte à participer à des entretiens de conseil par téléphone ou à des MMT proposées en ligne.

⇒ Voir également Bulletin LACI IC B263a nouveau

1.6 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

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

- 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.).
- 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.

1.7 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.

⇒ Voir également Bulletin LACI IC C240

1.8 IC pour les travailleurs sur appel enregistrant des pertes de travail

Par principe, les travailleurs sur appel dont le contrat de travail n'a pas été résilié n'ont plus droit à l'IC à partir du 1^{er} septembre 2020 (par analogie avec la fin du droit à une indemnité en cas de RHT).

Conformément au Bulletin LACI IC B95 ss, le droit à l'IC n'existe, dans le cas de rapports de travail qui n'ont pas pris fin, que si l'emploi a duré plus de six mois et si les fluctuations de l'emploi ont atteint un maximum de 20 % (dans le cas d'une période d'observation de douze mois, cf. Bulletin LACI IC B97).

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. Toutefois, l'employeur doit pouvoir démontrer de manière crédible que les interruptions de travail attendues dans son entreprise sont attribuables à l'apparition de la pandémie. Sur ce point, il ne suffit pas simplement de mentionner la pandémie comme justification.

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.²

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

² 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.

⇒ Voir également Bulletin LACI IC B263a nouveau

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 2020, 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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, pour autant qu'ils remplissent les autres conditions ouvrant le droit à l'indemnité.

2.8 a Liberté de choix dans la communication des personnes sur le décompte RHT

Pour les personnes dans une position similaire à celle d'un employeur et pour les apprentis, les entreprises avaient le choix, dans les mois de mars à mai 2020, d'inclure ou non les heures théoriques effectivement travaillées et les salaires dans le décompte RHT. Cette liberté de choix ne s'applique pas aux périodes de décompte à partir de juin 2020 ni à tous les autres groupes de personnes. Cela signifie que la somme des heures théoriques effective-

ment travaillées et des salaires doit inclure tous les employés des groupes de personnes éligibles. Les personnes qui ne sont pas (ou plus) éligibles ne doivent plus être prises en compte.

2.9 Nouvelles personnes ayant droit à l'indemnité entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 août 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 (également sans possibilité de résiliation convenue)
- 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 (réglementation à partir du 1^{er} septembre 2020 cf. 2.9 a).

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.

En ce qui concerne les salariés engagés pour une durée limitée, il convient de noter à partir du 1^{er} septembre 2020 que les travailleurs engagés à « titre temporaire improprement dit », c'est-à-dire avec un contrat de travail à durée déterminée avec possibilité de résiliation, conservent le droit à l'indemnité en cas de RHT (Bulletin LACI RHT D29).

Concernant les personnes travaillant sur appel, les mois de mars à août 2020 sont valables pour les périodes de décompte : 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.

À partir de la période de décompte de septembre 2020, il faut à nouveau effectuer la distinction entre « sur appel » et « contrat basé sur un salaire horaire avec horaire normal de travail en l'espace d'une certaine marge de fluctuation », ce qui a lieu par analogie avec le Bulletin LACI IC B95 ss.

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 toujours. 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.

2.9 a RHT pour les formateurs d'apprentis à partir du 01.09.2020

La RHT en faveur des formateurs a pour but de soutenir la formation des apprentis en assurant leur encadrement. Pour bénéficier de l'indemnité, l'entreprise en RHT doit démontrer que la formation de l'apprenti est menacée, que la présence d'un formateur est nécessaire pour assurer l'encadrement et la formation de l'apprenti et qu'aucune autre solution (encadrement par d'autres collaborateurs, déplacement de l'apprenti dans un département qui ne subit pas de RHT, aménagement des horaires, etc.) n'est pas possible. Seules les personnes ayant l'autorisation de former délivrée par le service cantonal de la formation professionnelle peuvent bénéficier de cette indemnité alors qu'elles n'ont pas de perte de travail à prendre en considération. Les personnes occupant une position assimilable à celle de l'employeur n'y ont pas droit, même si elles forment des apprentis.

Ainsi, l'entreprise qui demande cette prestation doit transmettre à l'autorité cantonale, dans le cadre du préavis RHT, les informations relatives à chaque formateur et chaque apprenti concernés ainsi qu'une évaluation du nombre d'heure nécessaire à l'encadrement de ou des apprentis. L'autorité cantonale tiendra compte notamment de l'autonomie de l'apprenti (année de formation), de ses heures de présence effective dans l'entreprise, et du besoin de RHT prévisionnel. Pour les heures consacrées à l'encadrement de l'apprentis et qui sont indemnisées à 80% au titre de la RHT même s'il n'y a pas de perte de travail à prendre en considération, le formateur est payé à 100% de son gain habituel.

Après avoir examiné la plausibilité de la demande, l'autorité cantonale fixe, dans sa décision, le nombre maximum d'heures nécessaires à la formation des apprentis. Au moment du décompte, lorsque l'entreprise déclarera à la caisse d'assurance chômage le temps consacré à l'encadrement des apprentis, ce nombre d'heure ne devra pas dépasser le nombre d'heures fixée par l'autorité cantonale dans sa décision.

Les heures consacrées à l'encadrement des apprentis sont déclarées au moyen d'une annexe au formulaire de demande/décompte, elles sont ajoutées à la perte de travail et le total sera saisi dans le formulaire de décompte. Si la caisse de chômage juge le nombre d'heures déclarées disproportionné, elle demande une explication à l'entreprise et renvoie, le cas échéant, le cas à l'autorité cantonale pour décision.

⇒ Voir également Bulletin LACI RHT B25a nouveau

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 « vrais » travailleurs engagés pour une durée déterminée (i.e. sans possibilité de résiliation expressément convenue) perdent à nouveau leur droit à l'indemnité en cas de RHT à partir

du 1^{er} septembre 2020. Les travailleurs employés « à titre temporaire improprement dit », c'est-à-dire selon un contrat de travail de durée déterminée avec possibilité de résiliation, conservent le droit à l'indemnité en cas de RHT (Bulletin LACI RHT D29).

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.

⇒ Voir également Bulletin LACI RHT B25b nouveau

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^{er} 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^{er} juin 2020, un délai de préavis de dix jours s'applique à nouveau. Les autorisations de plus de trois mois perdront leur validité et seront ainsi interrompues le 31 août 2020.

L'organe de compensation recommande que toutes les autorisations soient soumises à la réserve que les conditions d'octroi et de décompte puissent varier durant la période de validité de l'autorisation. Cette recommandation est particulièrement pertinente lors du retour à la procédure ordinaire de décompte (selon l'état actuel, prévu à partir du 1^{er} janvier 2021). Cette réserve permet d'éviter que des doutes surgissent quant à la persistance de la validité d'une autorisation en cas de modification des conditions légales.

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 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 reçus au moyen du formulaire conventionnel peuvent également être traités de manière allégée.

La procédure sommaire en matière de préavis est prolongée jusqu'à fin décembre 2020. La validité de la décision prise sous l'empire de la procédure sommaire étend ses effets au-delà du 31 décembre dans la mesure où l'entreprise demande la RHT pour une période débutant avant le 1^{er} janvier 2021.

Exemple : une entreprise dépose sa demande de préavis à la mi-novembre pour une RHT de 3 mois débutant le 1^{er} décembre. L'autorité cantonale peut accepter la demande du 1^{er} décembre 2020 jusqu'au 28 février 2021 si les autres conditions du droit sont réunies.

2.14 Abrogé

2.15 Préavis en cas d'adaptation de l'ordonnance

En cas de modification du cadre juridique, qui ne concerne pas le préavis en soi (par ex. durée de validité), aucun nouveau préavis n'est nécessaire. Cela concerne en particulier le retour à la procédure ordinaire de décompte.

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^{er} 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^{er} septembre 2020, sont déjà en vigueur depuis plus de trois mois, restent valables jusqu'au 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

Les autorisations qui sont en vigueur depuis moins de trois mois au 1^{er} septembre 2020 sont ramenées à une durée de trois mois à cette date. Pour les périodes de décompte à partir de

septembre 2020, les autres dispositions de la LACI s'appliquent, sauf dispositions transitoires légales contraires comme par ex. la poursuite de la procédure sommaire simplifiée jusqu'au 31 décembre 2020.

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

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 %.³

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.

⇒ Voir également Bulletin LACI RHT F4a nouveau

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 pour les périodes de décompte de mars à août 2020. A partir du 1^{er} 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.

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.
- 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.

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

- 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^{er} 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.
- 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.

L'ensemble des périodes de décompte de mars 2020 à décembre 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^{er} janvier 2021

Les alinéas 4 et 5 de l'art. 46 OACI sont temporairement abrogés du 01.03.2020 au 31 décembre 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^{er} janvier 2021, 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^{er} janvier 2021.

Les heures de travail en plus effectuées avant les périodes de décompte de mars à décembre 2020 (décompte conformément à l'ordonnance COVID-19 AC dans la procédure sommaire) 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 janvier 2021. 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^{er} janvier 2021 aux heures supplémentaires effectuées pendant ou après les périodes de décompte conformément à l'ordonnance COVID-19 AC.

Exemple 1: Une entreprise décompte une RHT de mai à mars 2021. Les heures supplémentaires effectuées avant la période de décompte de mai sous COVID-19 ne seront pas déduites de la RHT. Par contre, dès janvier 2021, 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 janvier 2021. Un délai-cadre d'indemnisation est ouvert en septembre 2020. De mars 2020 à décembre 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 décembre 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 janvier 2021 doivent être déduites (Bulletin LACI RHT B8).

⇒ Voir également Bulletin LACI RHT B7a nouveau

2.21 Abrogé

2.22 Abrogé

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**

Pour les périodes de décompte de mars à août 2020, au cours desquelles les travailleurs temporaires avaient droit aux indemnités, la règle suivante s'applique :

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**

Pour les périodes de décompte de mars à août 2020, au cours desquelles les travailleurs temporaires avaient droit aux indemnités, la règle suivante s'applique :

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.

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.

⇒ Voir également Bulletin LACI ICI A5a nouveau et adaptation Bulletin LACI IC B13

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

À partir du 1^{er} septembre 2020, l'inscription / le premier entretien s'effectuent à nouveau en se présentant en personne à l'ORP, des exceptions ne sont possibles que dans des cas bien justifiés. La personne doit s'identifier à l'aide d'une pièce d'identité et du numéro AVS (par ex. certificat AVS, carte d'assurance maladie).

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

L'ensemble des entretiens de conseil et de contrôle peuvent continuer d'avoir lieu par téléphone. 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). 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.⁴
- La situation cantonale rend possible une ouverture.
- Les règles spécifiques et dispositions au canton rendent possible une ouverture.

Les mois de chômage à partir de mars 2020 et jusqu'à août 2020 inclus, (donc du 1^{er} 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^{er} septembre 2020.

Pour les inscriptions après le 1^{er} 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^{er} juin 2020.

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 Abrogé

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

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.

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 (voir également point 1.5).

3.9 Abrogé

3.10 Abrogé

3.11 Abrogé

⁴ 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

3.12 Tenue des comptes et SCI 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. Parallèlement aux domaines de la comptabilité et de la sécurité informatique, le système de contrôle interne (SCI) doit également être repris dans le traitement des affaires. Le minimum des objectifs ajustés pour ces contrôles pour l'année 2020 sont mis en ligne sur TCNet Controlling / monitoring – SCI. Le contrôle en lien avec le travail au noir (cas LTN) doit être repris.

3.13 Abrogé

3.14 Abrogé

3.15 Abrogé

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.

Veuillez 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 1^{er} septembre 2020),
- sera publiée sur TCNet et à partir du 1^{er} septembre 2020 sur www.arbeit.swiss.