



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

Directive

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

Lieu, date : **Berne, 1. octobre 2021**

N° : **16 (remplace la directive 2021/13 du 30 Juin 2021)**

Directive 2021/16: Actualisation « des règles spéciales dues à la pandémie »

Mesdames, Messieurs,

La présente directive actualise et remplace la directive 2021/13 que nous vous avons transmise le 30 juin 2021.

Sauf si une autre durée est fixée expressément, les modifications de cette directive sont applicables à partir du 1^{er} octobre 2021 et jusqu'à ce qu'elles soient modifiées ou abrogées dans une nouvelle directive

Nous avons repris dans la directive 2021/ 14 « Adaptation des Bulletins LACI » toutes les réglementations en vigueur au-delà de la période de validité de la présente directive. Afin de rendre cette directive plus courte et claire, toutes les réglementations qui ne sont plus valables, qui ne sont plus nécessaires et qui sont encore valables mais qui ont été prises en compte sans modifications dans la directive 2021/14 "Adaptation des Bulletins LACI " ont été supprimées dans le présent document.

Table des matières

1	Indemnité de chômage (IC)	5
1.1	Abrogé : Les dispositions dans le domaine de l'IC s'appliquent en principe de manière inchangée	5
1.2	Repris dans la directive 2021/ 14 : Augmentation du nombre d'indemnités journalières et prolongation du délai-cadre d'indemnisation pour les personnes ayant droit à l'indemnité le 1er mars 2020 ou ultérieurement	5
1.2 a	Abrogé : Augmentation du nombre d'indemnités journalières et prolongation du délai-cadre d'indemnisation pour les personnes ayant droit à l'indemnité au 1 ^{er} mars 2021 ou ultérieurement	5
1.2 b	Solution temporaire LPtra	5
1.3	Adaptation de la durée du délai-cadre de cotisation en fonction du délai-cadre d'indemnisation prolongé.	5
1.4	Indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail / quarantaine	6
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	7
1.6	Paiements des caisses de chômage (CCh)	7
1.7	Doutes quant aux droits découlant du contrat de travail	8
1.8	IC pour les travailleurs sur appel enregistrant des pertes de travail	8
1.9	Imputation de l'allocation pour perte de gain COVID-19 sur les gains intermédiaires au sens de l'AC	8
1.10	Pas d'interruption automatique du délai de congé en cas de quarantaine ou d'isolement	8
1.11	Candidature pour postes, pour lesquels la vaccination est requise	8
1.12	Candidature pour postes, pour lesquels le Certificat COVID est requis	9
1.13	Chômage fautif dû à l'absence de vaccination ou de certificat	9
1.14	Devoir d'information du demandeur d'emploi	10
1.15	Prise en charge des coûts du test en cas de certification obligatoire	10
2	Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)	10
2.1	Caractère temporaire de la perte de travail	10
2.2	Pertes de travail à prendre en considération pour motifs économiques	10
2.2 a	Réserves saisonnières	10
2.2 b	Autorisations tardives de la réduction de l'horaire de travail	10
2.2 c	Entreprises nouvellement créées	10
2.3	Pertes de travail dues à des mesures prises par les autorités ou à des circonstances non imputables à l'employeur	11
2.3 a	Abrogé : Délais de préavis en cas de mesures édictées à court terme	11
2.3 b	Suspension du délai de préavis du 1 ^{er} septembre 2020 au 31 décembre 2021	11
2.3 c	Abrogé : Autorisation avec effet rétroactif pour les entreprises concernées par les mesures décidées à partir du 18 décembre 2020	12
2.4	Retour en Suisse d'une personne ayant séjourné dans une zone à risque et quarantaine lors de l'entrée dans le pays	12
2.4 a	Droit à l'indemnité en cas de RHT pour la quarantaine	12
2.5	Droit à l'indemnité en cas de RHT dans le cadre de mesures graduelles	12
2.5 a	Recrutement du personnel pour les entreprises saisonnières	13
2.6	Préavis des fournisseurs de prestations publiques (employeurs publics, administrations, etc.)	13

2.6 a	Préavis des organisations n'exerçant pas d'activité économique	15
2.7	Travailleurs sans perte de travail à prendre en considération en cas de RHT dans l'entreprise	15
2.7 a	Personnes employées dans des associations	15
2.8	Nouvelles personnes ayant droit à l'indemnité entre le 1 ^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020	15
2.8 a	Liberté de choix dans la communication des personnes sur le décompte RHT	16
2.8 b	Réintroduction du droit des apprentis à l'indemnité en cas de RHT et liberté de choix quant à leur mention sur le décompte de l'indemnité en cas de RHT	16
2.9	Nouvelles personnes ayant droit à l'indemnité entre le 1 ^{er} mars 2020 et le 31 août 2020, prolongation pour les travailleurs sur appel jusqu'au 30 septembre 2021, salariés engagés pour une durée limitée pendant la période du 1 ^{er} janvier 2021 au 30 septembre 2021	18
2.9 a	RHT pour les formateurs d'apprentis à partir du 01.09.2020	20
2.10	Indemnité en cas de RHT pour les nouveaux apprentis et pour les apprentis à l'issue de leur apprentissage	20
2.11	Abrogé : Indemnité en cas de RHT pour les sportifs professionnels dont la perte de travail est difficile à estimer	21
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	21
2.13	Préavis de réduction de l'horaire de travail	21
2.13 a	Nombre de personnes concernées supérieur à celui déclaré dans le préavis	22
2.14	Augmentation de la durée maximale d'autorisation de la réduction de l'horaire de travail de trois à six mois	22
2.14 a	Prolongation de la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail	23
2.15	Préavis en cas d'adaptation du cadre juridique	23
2.16	Abrogé : Autorisations délivrées après le 31 août 2020	23
2.17	Durée maximale du droit à l'indemnité en cas de RHT en cas de perte de travail de plus de 85 %	23
2.18	Demande et paiement de l'indemnité en cas de RHT	23
2.18 a	Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique	26
2.18 b	Prise en compte de l'horaire mobile	26
2.18 c	Prétention en cas d'autorisation accordée ultérieurement	27
2.19	Occupation provisoire pendant la RHT	27
2.20	Pas de déduction des heures de travail en plus accomplies et réglées à partir du 1 ^{er} Janvier 2022	27
2.21	Abrogé : Préavis de réduction de l'horaire de travail pour les travailleurs temporaires	28
2.22	Abrogé : Compétences des autorités cantonales et des caisses de chômage s'agissant de la réduction de l'horaire de travail pour les travailleurs temporaires	28
2.23	Abrogé : 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	28
2.24	Abrogé : Décompte de la RHT pour les travailleurs temporaires	28
2.25	Abrogé : Risque de doubles décomptes pour l'indemnité en cas de RHT s'agissant des travailleurs temporaires	28
2.26	Distinction entre l'indemnité en cas de RHT et l'ICI en cas de fermeture prévisible ou effective de l'entreprise	28
2.27	Numéros REE corrigés	28
2.28	Solutions de branche pour l'indemnisation des jours fériés	28

2.29	Marche à suivre pour traiter les demandes de reconsidération et les recours concernant la prise en compte des indemnités supplémentaires pour les vacances et les jours fériés dans le calcul de l'indemnité en cas de RHT	29
2.30	Perfectionnement professionnel pendant le chômage partiel	29
2.31	Pas d'indemnité en cas de RHT pour les salariés dont l'employeur n'est pas tenu de verser des cotisations (ANobAG)	30
3	Dispositions d'exécution supplémentaires	30
3.1	Fermeture temporaire / Quarantaine au sein d'un organe d'exécution ou d'un site	30
3.2	Télétravail	31
3.3	Suspension de l'ensemble des activités d'un organe d'exécution	31
3.4	Financement des frais d'exécution	31
3.5	Inscription en vue du placement	31
3.6	Activité de contrôle et de placement des ORP en cas de pandémie	31
3.7	Abrogé : 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)	32
3.8	Abrogé : Exportation de prestations au sens de l'art. 64 du Règlement (CE) 883/2004	32
3.9	Abrogé : Système d'information PLASTA	32
3.10	Abrogé : Portail de l'AC et services en ligne	32
3.11	Abrogé : Cashmanagement en cas de pandémie	32
3.12	Tenue des comptes et SCI en cas de pandémie	32
3.13	Abrogé : Système de paiement des caisses de chômage – validation en vue du paiement	32
3.14	Abrogé : Transfert de données	32
3.15	Abrogé : Attestation des périodes d'emploi (PDU1, U002, U004, U006, U017)	32
3.16	Responsabilité des fondateurs	32

1 Indemnité de chômage (IC)

1.1 **Abrogé : Les dispositions dans le domaine de l'IC s'appliquent en principe de manière inchangée**

1.2 **Repris dans la directive 2021/ 14 : Augmentation du nombre d'indemnités journalières et prolongation du délai-cadre d'indemnisation pour les personnes ayant droit à l'indemnité le 1er mars 2020 ou ultérieurement**

⇒ Voir Directive 2021/14 Bulletin LACI IC B38a nouveau

1.2 a **Abrogé : Augmentation du nombre d'indemnités journalières et prolongation du délai-cadre d'indemnisation pour les personnes ayant droit à l'indemnité au 1^{er} mars 2021 ou ultérieurement**

1.2 b **Solution temporaire LPtra¹**

⇒ Voir directive 2021/09

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 nouveaux délais-cadres d'indemnisation qui seront ouverts jusqu'au 31 mai 2023 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.

⇒ Voir également Directive 2021/14 Bulletin LACI IC B38c nouveau

La mise en œuvre de la prolongation des délais-cadres de mars à mai 2021 s'effectue de la même manière que pour les délais-cadres de mars à août 2020.

¹ Loi fédérale sur les prestations transitoires pour les chômeurs âgés (LPtra) (SR 837.2), entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2021

Exemples :

- La personne F demande un nouveau délai-cadre d'indemnisation à partir du 01.02.2023. Elle était déjà au chômage depuis le 01.11.2020 et a bénéficié d'une prolongation du délai-cadre d'indemnisation de mars à mai 2021 de 3 mois jusqu'au 31.01.2023 (27 mois au total).
Le délai-cadre de cotisation dure également 27 mois, soit du 01.11.2020 au 31.01.2023.
- La personne G s'inscrit à nouveau au chômage à compter du 01.02.2023. Elle était déjà au chômage depuis le 01.01.2020 et a bénéficié d'une prolongation du délai-cadre d'indemnisation de 6 mois de mars à août 2020 et d'une prolongation de 3 mois supplémentaires de mars à août 2021 jusqu'au 30.09.2022 (soit un total de 33 mois).
Le délai-cadre de cotisation dure également 33 mois, c'est-à-dire du 01.05.2020 au 31.01.2023.
- La personne H s'inscrit pour la première fois au chômage le 01.02.2023.
Le délai-cadre de cotisation dure 24 mois, c'est-à-dire du 01.02.2021 au 31.01.2023.
- La personne I demande un nouveau délai-cadre à partir du 01.02.2023, elle a déjà un délai-cadre en cours du 01.02.2021 au 30.04.2023 (27 mois au total, y compris une prolongation de 3 mois de mars à mai 2021) et le droit maximal aux indemnités journalières est déjà épuisé en octobre 2022.
La prolongation du délai-cadre d'indemnisation peut être complètement désactivée (par analogie avec le Bulletin LACI IC B56 et B70) afin d'éviter une « coquille vide », mais le délai-cadre ordinaire de 24 mois ne peut pas être raccourci.
Dans ce cas, le délai-cadre de cotisation dure également 24 mois, c'est-à-dire du 01.02.2021 au 31.01.2023.
- La personne J demande un nouveau délai-cadre à partir du 01.02.2023, elle dispose déjà d'un délai-cadre en cours du 01.01.2021 au 31.03.2023 (27 mois au total, y compris une prolongation de 3 mois de mars à mai 2021) et le droit maximal aux indemnités journalières est déjà épuisé avant le 31.01.2023.
La prolongation du délai-cadre d'indemnisation peut être plafonnée (par analogie avec le Bulletin LACI IC B56 et B70) de 2 mois pour mettre fin à la « coquille vide » (durée effective du délai-cadre d'indemnisation 25 mois).
Dans ce cas, le délai-cadre de cotisation dure également 25 mois, c'est-à-dire du 01.01.2021 au 31.01.2023.

⇒ Voir également Directive 2021/14 Bulletin LACI IC B38c et B38b nouveau

1.4 Indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail / quarantaine

Le point 1.5 s'applique de la même manière aux assurés qui sont mis en quarantaine sans se rendre dans une zone à risque.

Les personnes mises en quarantaine sans qu'il y ait faute de leur part conservent l'aptitude au placement. Elles ont également droit à des indemnités journalières pendant la quarantaine, mais doivent continuer à faire des recherches d'emploi, à participer aux entretiens de conseil par téléphone ou à des MMT proposées en ligne.

Les assurés dont le comportement a entraîné la quarantaine (par exemple, le non-respect des règles d'hygiène et de distance, participation à un événement avec un nombre non autorisé de personnes, contact avec une personne dont on sait qu'elle est infectée) perdent leur aptitude au placement pendant la période de quarantaine. Ils n'ont pas droit aux indemnités journalières pendant la quarantaine, mais ils peuvent bénéficier du solde de jours sans contrôle.

L'évaluation incombe à l'autorité compétente, en tenant compte de toutes les circonstances du cas d'espèce.

Les dispositions actuelles s'appliquent de manière inchangée. Toutefois, compte tenu des variants hautement contagieux du virus, s'applique de nouveau la disposition selon laquelle, pour toute maladie survenant durant la pandémie, un certificat médical n'est exigé qu'en cas de maladie prolongée, en l'occurrence à partir du 10^e jour ouvrable.

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 ou que des règles particulières concernant les personnes vaccinées ou guéries s'appliquent sur le lieu de destination (cf. liste en annexe de l'ordonnance COVID-19 mesures dans le domaine du transport international de voyageurs (RS 818.101.27)).

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 Directive 2021/14 Bulletin LACI IC B263a nouveau

1.6 Paiements des caisses de chômage (CCh)

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.

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.).
- 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

⇒ Voir Bulletin LACI IC C240

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

Les CM B95 et suivants ainsi que D26 du Bulletin LACI IC s'appliquent à nouveau sans modification.

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

1.9 Imputation de l'allocation pour perte de gain COVID-19 sur les gains intermédiaires au sens de l'AC

⇒ Voir Directive 2021/14 Bulletin LACI IC C128a nouveau

1.10 Pas d'interruption automatique du délai de congé en cas de quarantaine ou d'isolement

⇒ Voir Directive 2021/14 Bulletin LACI IC C208a nouveau

1.11 Candidature pour postes, pour lesquels la vaccination est requise

Un employeur peut exiger de ses collaborateurs de se vacciner uniquement s'il existe un danger concret et proportionnellement élevé, qui se présente en cas de non-vaccination malgré les autres mesures de protection prises pour les collaborateurs ou les tiers (p. ex. des patients, des clients, des collègues de travail). Une obligation générale de se vacciner pour tous les collaborateurs d'une entreprise n'est pas autorisée.

S'il existe une obligation de se vacciner légitime pour le poste en question, l'assuré qui refuse de postuler ne doit pas être sanctionné. Dans les cas individuels, il incombe à l'organe d'exécution compétent de décider si une obligation de se vacciner constitue un motif suffisant pour déroger à l'obligation de postuler.

Par ailleurs, aucune sanction ne doit être prise si une personne assurée non vaccinée postule à un poste qu'elle n'obtient pas à cause de l'absence de vaccination. Dans ce cas, une suspension du droit à l'indemnité du fait que la personne n'est pas vaccinée n'est pas admise. En effet, il n'existe pas jusqu'à présent d'obligation générale de se vacciner.

Toutefois, si les chances d'emploi de la personne assurée sont faibles en raison de l'absence de vaccination, ou s'il n'a que des perspectives limitées d'être employé par un employeur en raison de l'obligation de vaccination (p.ex. dans le secteur de la santé), elle doit être prête à faire des efforts pour travailler en dehors de sa profession apprise. Dans le cas contraire, l'aptitude au placement doit être examinée et, si nécessaire, retirée.

1.12 Candidature pour postes, pour lesquels le Certificat COVID est requis

En vertu de l'art. 25, al. 2bis, de l'ordonnance COVID-19 situation particulière (RS 818.101.26), l'employeur est habilité à vérifier que son personnel dispose d'un certificat COVID si cela permet de définir des mesures de protection appropriées en vertu du principe STOP ou de mettre en œuvre le plan de dépistage prévu à l'art. 7, al. 4.

Un test visant à dépister une maladie (par ex. le COVID-19) sur le lieu de travail est un acte médical que l'employeur ne peut faire effectuer que si des signes indiquent une atteinte à la santé des employés en raison de leur activité professionnelle. Un test peut cependant être ordonné pour certains groupes de travailleurs particulièrement exposés, par exemple dans le cadre d'une stratégie de test ordonnée par le canton ou par la Confédération ou en cas de flambée de la maladie (nombreux cas de contamination) dans l'entreprise. Une pesée des intérêts doit alors avoir lieu afin de s'assurer que la mesure décidée est proportionnelle à la situation.

S'il existe une exigence légitime de test pour le poste en question, la personne ne doit pas être sanctionnée pour avoir refusé de postuler à ce poste. Il appartient à l'Organe d'Exécution compétent de décider si, dans un cas spécifique, une obligation de se faire tester constitue un motif suffisant pour renoncer à l'obligation de postuler à l'emploi.

Aucune sanction ne doit être prise si une personne assurée postule à un poste qu'elle n'obtient pas à cause de l'absence de test. Dans ce cas, une suspension du droit à l'indemnité du fait que la personne n'est pas testée n'est pas admise. En effet, il n'existe pas jusqu'à présent d'obligation générale de se faire tester.

Toutefois, si les chances d'emploi de la personne assurée sont faibles en raison de l'absence de test, ou s'il n'a que des perspectives limitées d'être employé par un employeur en raison de l'obligation de test, l'aptitude au placement doit être examinée et, si nécessaire, retirée.

1.13 Chômage fautif dû à l'absence de vaccination ou de certificat

Si, par exemple, une personne assurée est licenciée parce qu'elle ne veut pas se faire vacciner, il convient d'examiner dans chaque cas particulier si l'employeur peut exiger la vaccination sur la base de la situation spécifique. Il doit exister un risque concret et proportionnellement élevé pour les employés eux-mêmes ou pour des tiers (p. ex. patients, clients, collègues de travail) en cas de non-vaccination malgré les autres mesures de protection prises. Si tel est le cas, le non-respect de cette instruction constitue une violation des obligations découlant du droit du travail. Cela peut se traduire par un avertissement, une mutation au sein de l'entreprise, voire un licenciement. Dans ce cas, le chômage fautif devrait alors également être examiné selon l'art. 30, al. 1, let. a, LACI.

La question de l'admissibilité de l'ordre de l'employeur de se faire vacciner contre le coronavirus et d'un avertissement ultérieur et le caractère abusif d'un licenciement dans le cas du refus de la vaccination n'a pas (encore) été clarifiée en Suisse par le Tribunal fédéral. L'admissibilité de la vaccination obligatoire est probablement donnée dans le cas d'activités avec contact avec des personnes particulièrement menacées (travail comme personnel soignant dans les maisons de retraite, les hôpitaux, les cabinets médicaux, etc.) ou si le travail ne peut plus être effectué sans vaccination en raison de réglementations sur lesquelles l'employeur n'a aucune influence (par exemple pour le personnel des compagnies aériennes, si les vols internationaux ne sont autorisés qu'aux personnes vaccinées).

Il en va de même pour les personnes assurées qui sont licenciées parce qu'elles ne peuvent/veulent pas présenter un certificat COVID, par exemple parce qu'elles ne veulent pas être testées. Dans ce cas, il faut également examiner dans chaque cas individuel si les circonstances sont réunies pour que l'employeur puisse exiger un test de dépistage et donc si les obligations découlant du droit du travail ont été violées. Selon les circonstances, le chômage peut ou non être fautif.

1.14 Devoir d'information du demandeur d'emploi

Selon le domaine d'activité, les demandeurs d'emploi sont tenus d'indiquer à l'ORP s'ils disposent d'un certificat COVID afin que l'ORP puisse définir une stratégie de réinsertion appropriée.

Si l'ORP exige de vérifier que l'assuré est en possession d'un certificat COVID et que ce dernier refuse, des sanctions sont admissibles.

1.15 Prise en charge des coûts du test en cas de certification obligatoire

Les frais de test, par exemple pour un entretien, ne peuvent pas être couverts par l'AC.

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.

2.2 a Réserves saisonnières

Les réserves saisonnières doivent être utilisées avec parcimonie pour les périodes de décompte dans le cadre d'une procédure sommaire. Une opposition doit être formée (= refus complet) contre les préavis de réduction d'horaire de travail si les pertes de travail sont exclusivement et indubitablement imputables à des fluctuations saisonnières. En cas de doute, si les heures perdues économiques et saisonnières ne peuvent être clairement distinguées, il convient de renoncer à une réserve en faveur de l'entreprise pour les périodes de décompte dans la procédure sommaire.

Si l'ACT a prononcé des réserves saisonnières lors de l'autorisation de la réduction de l'horaire de travail, les CCh les examinent dans le cadre de leurs possibilités – autrement dit, dans les périodes de décompte selon la procédure sommaire, sur la base des données et des informations fournies dans ladite procédure. Aucune autre clarification n'est nécessaire.

Pour les périodes de décomptes selon la procédure ordinaire, le contrôle est effectué conformément au Bulletin LACI RHT D11 ss.

2.2 b Autorisations tardives de la réduction de l'horaire de travail

⇒ Voir Directive 2021/14 Bulletin LACI RHT I3a nouveau

2.2 c Entreprises nouvellement créées

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. 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, même si l'entreprise se trouve dans la phase de démarrage.

L'exception déjà visée dans le Bulletin LACI RHT D4, découlant de mesures prises par les autorités, s'applique.

Il conviendrait d'évaluer autrement le cas d'une entreprise qui serait créée durant la pandémie (depuis 16 mars 2020) et, sans avoir exercé la moindre activité au préalable, commettrait un abus de droit en faisant valoir des pertes de travail directement liées à des motifs économiques. Lorsque de tels cas sont identifiés à l'occasion de contrôles d'employeurs réalisés par le SECO ou à la suite de signalements auprès des organes d'exécution, l'entreprise doit s'attendre à un refus ou à une reconsidération de l'autorisation accordée.

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. Cela s'applique également aux mesures qui ne concernent que certaines branches ou secteurs économiques, ainsi qu'aux mesures ordonnées par les autorités cantonales ou communales.

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 en raison de mesures ordonnées par les autorités 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).

2.3 a Abrogé : Délais de préavis en cas de mesures édictées à court terme

2.3 b Suspension du délai de préavis du 1^{er} septembre 2020 au 31 décembre 2021

Les délais de préavis sont suspendus pour la période du 20 mars au 31 décembre 2021. L'autorisation peut donc être donnée à la date de dépôt de préavis.

Remarque – décompte sans autorisation :

Les entreprises qui présentent un décompte en l'absence d'autorisation valable sont informées par la CCh qu'elles doivent remettre un préavis à l'ACt en utilisant le formulaire adéquat (ou les eServices) – le délai de remise fixé par la CCh en lieu et place de l'ACt est de deux semaines –, puis présenter un nouveau décompte RHT corrigé ayant comme date de début de la RHT celle autorisée par l'ACt.

La CCh informe l'ACt (p. ex. au moyen d'une copie) de la date de réception du décompte ainsi que du délai de remise du préavis.

Conformément à l'art. 29, al. 3 LPGa, la date de remise du décompte vaut comme date de remise du préavis.

Un décompte n'est possible que si une autorisation valable existe.

Le délai de deux semaines pour la soumission du préavis est un délai administratif. Si aucun préavis n'a été reçu d'ici là, l'ACt peut fixer un nouveau délai et annoncer les conséquences juridiques.

Exemples :

1. Nouveau préavis déposé le 29.03.21, autorisation sans délai de préavis pour 6 mois
2. Nouveau préavis déposé le 29.03.21, début souhaité de la RHT 01.01.21, autorisation à partir de la date souhaitée pour 6 mois

Exemple	1	2
dépôt (initiale) du préavis	29.03.21	29.03.21
début autorisé initialement de la RHT	---	---
autorisation initiale jusqu' au	---	---
Date souhaitée de début de la RHT	29.03.21	01.04.21
Début autorisé de la RHT	29.03.21	01.04.21
autorisation jusqu' au	28.09.21	30.09.21
Début de l'autorisation suivante existante	---	---

2.3 c Abrogé : Autorisation avec effet rétroactif pour les entreprises concernées par les mesures décidées à partir du 18 décembre 2020

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

⇒ Voir Directive 2021/14 Bulletin LACI RHT D35a nouveau

2.4 a Droit à l'indemnité en cas de RHT pour la quarantaine

⇒ Voir Directive 2021/14 Bulletin LACI RHT D35b nouveau

2.5 Droit à l'indemnité en cas de RHT dans le cadre de mesures graduelles

L'activité doit 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-cinq situations:

(1) L'entreprise ne peut mettre au travail qu'une partie de ses employés, en raison des mesures sanitaires. 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 est 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 mettre 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 existe donc, 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 / à un maintien de l'ouverture 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 être 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 / à un maintien de l'ouverture serait plus importante que dans le cas d'une 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 en vigueur prises par les autorités ont pour conséquence indirecte que l'entreprise doit rester fermée. Par exemple : un restaurant ne peut ouvrir 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).

(5) Les entreprises doivent respecter les exigences fixées par les autorités qui empêchent une exploitation économique, par exemple une restriction des heures d'ouverture jusqu'à 19 h pour un restaurant réalisant l'essentiel de son chiffre d'affaires le soir. L'entreprise doit démontrer de façon plausible que la perte consécutive à un maintien partiel de l'ouverture serait plus importante que dans le cas d'une fermeture temporaire. Si tel est le cas et que le risque de licenciement ou de fermeture définitive est de ce fait accru, il existe également un droit à l'indemnité en cas de RHT.

Les décomptes avec une perte de travail de plus de 50% pour une période de décompte à partir de juin 2021, doivent être justifiés par l'entreprise auprès de la CCh et appuyés par des documents commerciaux plausibles. Les CCh sont tenues de remettre aux ACt pour examen les éventuels décomptes non plausibles dépassant la valeur seuil.

Il convient – avec effet immédiat² – de demander aux entreprises qui ont perçu l'indemnité de manière permanente d'établir la plausibilité des pertes de travail qu'elles font valoir en expliquant

- en quoi les pertes de travail pour des raisons économiques sont toujours inévitables;
- en quoi elles subissent encore des pertes de travail en raison de la pandémie ou des mesures que les autorités ont prises pour y répondre et
- pourquoi la perte de travail est toujours considérée comme provisoire et que l'on peut attendre que l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail permette de préserver des emplois.

2.5 a Recrutement du personnel pour les entreprises saisonnières

Le but de l'indemnité en cas de RHT est de préserver les emplois et non pas d'en financer de nouveaux. Parallèlement, en vertu de l'obligation de diminuer le dommage, les entreprises sont censées réengager le personnel dès qu'elles le peuvent et dans la mesure du possible ou, pour les entreprises saisonnières, dès le début habituel de la saison. Selon les circonstances, le recrutement du personnel est pour cela nécessaire.

C'est pourquoi il est également possible de faire valoir un droit à l'indemnité en cas de RHT pour le personnel recruté, pour autant que les autres conditions requises du droit à l'indemnité soient remplies. La perte de travail étant toutefois supposée être limitée au minimum en vertu de l'obligation précitée de réduire le dommage, les entreprises doivent se garder de recruter plus de personnel que la saison ne l'exige en temps normal.

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.

² Voir Communication 2021/9 du 18 juin 2021 <https://tcnet.arbeit.swiss/publication/download/P-202106-0143/fr>

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 couvertes 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.

2.6 a Préavis des organisations n'exerçant pas d'activité économique

⇒ Voir Directive 2021/14 Bulletin LACI RHT D38 nouveau

2.7 Travailleurs sans perte de travail à prendre en considération en cas de RHT dans l'entreprise

Les absences de 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), ne doivent pas figurer sur le formulaire sommaire de décompte d'indemnité in cas de RHT dans le champ « Sommes des heures perdues pour des raisons économiques ». Toutefois, ces travailleurs doivent être pris en compte dans le nombre de personnes ayant droit aux indemnités, dans la somme globale des heures à effectuer normalement et la somme des salaires. 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)).

Dès le 18 janvier 2021, compte tenu des mesures ordonnées par les autorités, le droit à l'indemnité en cas de RHT est de nouveau accordé pour les personnes vulnérables selon l'art. 27a de l'ordonnance 3 COVID-19 (RS 818.101.24), pour autant que l'entreprise remplisse l'ensemble des conditions fixées pour l'indemnité en cas de RHT. Le droit est limité au 31 octobre 2021, une prolongation étant toutefois possible.

2.7 a Personnes employées dans des associations

Dans les associations, l'incidence significative sur le processus de décision doit être vérifiée comme indiqué dans le Bulletin LACI RHT B37 ss. A cet égard, il convient de noter qu'une personne chargée de la gestion des affaires a souvent une fonction plutôt administrative et est, pour le reste, assimilée aux autres employés, tandis que les pouvoirs de décision sont exercés par le comité de direction.

Exemple 1 : le membre d'un groupe de musique organisé en association assume la gestion des affaires et effectue la comptabilité, y compris la comptabilité salariale, mais ne possède pas de compétences plus étendues que les autres membres du groupe. Dans ce cas, tous les membres du groupe doivent être traités de la même façon et avoir tous droit – ou pas – à une indemnité en cas de RHT en fonction de l'évaluation de la situation.

Exemple 2 : le membre d'une association de théâtre assume la gestion des affaires et se charge des tâches administratives tandis que les décisions sont prises par le comité de direction. Ce membre, bien qu'il soit « gérant », n'occupe pas une position assimilable à celle de l'employeur.

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 effectivement 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.

À partir de la période de décompte de septembre 2020, les entreprises sont libres de décider d'intégrer ou non sur le décompte les travailleurs sur appel – qui sont normalement exclus du droit à l'indemnité en cas de RHT – car l'intégration de ces travailleurs peut, dans certaines circonstances, avoir un effet négatif sur l'entreprise en termes de montant de l'indemnité et de réalisation de la perte minimale de 10%. Il serait contraire à l'esprit de l'ordonnance COVID-19 que les entreprises soient obligées d'inclure dans certains cas cette catégorie de personnes dans la masse salariale si cela devait entraîner une réduction, voire une suppression de leurs droits (seuil de 10%).

Toutefois, par période de décompte le décompte ne peut intégrer que tous les travailleurs sur appel ou aucun d'entre eux.

À partir de la période de décompte de janvier 2021, les entreprises ont également le choix d'indiquer ou non dans le décompte les salariés engagés pour une durée limitée. Pour une période de décompte donnée, elles doivent néanmoins soit les intégrer tous, soit n'en intégrer aucun.

2.8 b Réintroduction du droit des apprentis à l'indemnité en cas de RHT et liberté de choix quant à leur mention sur le décompte de l'indemnité en cas de RHT

Pour les périodes de décompte de janvier à septembre 2021 inclus, les apprentis ont droit à l'indemnité en cas de RHT, pour autant que les conditions suivantes soient remplies cumulativement :

- La formation est poursuivie.
- L'entreprise a été fermée en raison des mesures des autorités ou ses activités principales ont été de fait interdites.
- L'indemnité en cas de RHT est demandée à titre subsidiaire, c'est-à-dire que l'entreprise ne perçoit pas d'autres prestations financières de soutien (p. ex. fonds cantonaux, prise en charge des salaires des apprentis par un autre service de l'entreprise / une autre entreprise), ou alors ces prestations ne suffisent pas à couvrir les salaires des apprentis. L'entreprise qui a financièrement du mal à payer les salaires des apprentis doit ainsi montrer de manière crédible qu'elle ne perçoit pas une double indemnisation pour lesdits salaires.

Pour obtenir l'indemnité en cas de RHT pour les apprentis, une entreprise doit attester, dans le cadre du préavis à partir de 20 janvier 2021, que toutes les conditions sont remplies cumulativement. Les entreprises qui sont fermées sur ordre des autorités ainsi que celles dont les activités principales ont été de fait interdites (p. ex. secteur événementiel) doivent notamment rendre crédible que la formation des apprentis est poursuivie et qu'elles ne perçoivent pas d'autres prestations financières pour le paiement des salaires des apprentis. Par leur signature, les entreprises confirment qu'elles satisfont aux exigences juridiques.

L'ACT vérifie la crédibilité de l'auto-déclaration de l'entreprise concernant la RHT pour les apprentis et indique dans sa décision à quelles conditions ce droit existe.

Les entreprises ont le choix d'intégrer ou non les heures normalement à effectuer et les salaires des apprentis – comme ceux des travailleurs sur appel – au décompte de l'indemnité en cas de RHT. Il n'est pas nécessaire de traiter tous les apprentis de la même manière, c'est-à-dire de les indiquer tous ou de n'en indiquer aucun, car la possibilité de poursuivre la formation peut varier en fonction de la filière ou de la durée déjà effectuée (elle peut ainsi être possible pour un cuisinier dans le cadre d'une activité de vente à l'emporter mais non pour des apprentis impliqués dans le service).

L'entreprise doit indiquer toutes les heures normalement à effectuer, y compris les heures à l'école professionnelle, dans la somme globale des heures à effectuer normalement. Les cours suivis à l'école professionnelle et les cours interentreprises ne peuvent toutefois pas être décomptés dans le cadre de la RHT. Les heures de formation dans l'entreprise sont annoncées au moyen de l'annexe correspondante au formulaire Demande / décompte (sur le formulaire relatif aux collaborateurs à revenus modestes) de l'indemnité en cas de RHT, additionnées aux heures perdues, puis le total est reporté dans le formulaire de décompte.

En ce qui concerne les apprentis, les dispositions suivantes s'appliquent pour le décompte de l'indemnité en cas de RHT à partir de janvier 2021 :

- Cas A)
 - A1) L'entreprise dispose d'une autorisation établie jusqu'au 20 janvier 2021. Les heures perdues des apprentis peuvent être décomptées, puisque l'autorisation ne fait état d'aucune condition correspondante.
 - A2) Si l'entreprise a entre-temps eu connaissance des conditions et qu'elle a repris ou poursuivi la formation, ces heures de formation en entreprise peuvent également être décomptées.

Exemple A1 : le 4 janvier 2021, un restaurant dépose un préavis RHT, pour l'ensemble des collaborateurs et selon l'information reçue, le préavis comprend également l'apprentie cuisinière qui a été renvoyée à la maison. Au début janvier, l'ensemble des conditions d'octroi de la RHT pour les apprentis n'étaient pas encore connues. L'ACT donne une autorisation pour une période de 3 mois. L'entreprise peut décompter les heures chômées pour son apprentie pour les mois de janvier, février et mars.

Exemple A2 : le 4 janvier 2021, un restaurant dépose un préavis RHT, pour l'ensemble des collaborateurs et selon l'information reçue, le préavis comprend également l'apprentie cuisinière qui a été renvoyée à la maison. Au début janvier, l'ensemble des conditions d'octroi de la RHT pour les apprentis n'étaient pas encore connues. L'ACT rend une décision positive pour une période de 3 mois. L'entreprise peut décompter les heures chômées pour son apprentie pour le mois de janvier. Dès février, si l'entreprise reprend la formation de la future cuisinière malgré la fermeture, les heures de formation de février et mars peuvent être également décomptées dans le cadre de la RHT.

- Cas B)

L'entreprise dispose d'une autorisation établie après le 20 janvier 2021. Cette autorisation contient une référence aux conditions dans lesquelles la RHT pour les apprenants peut être décomptée. Dans ce cas, seules les heures de formation en entreprise ou prévue dans le cadre de formats de remplacement mis en place par la formation professionnelle (p.ex. ateliers temporaires) peuvent être décomptées.

Exemple B : le 26 janvier 2021, un restaurant dépose un préavis de la RHT auprès de l'ACT, pour l'ensemble des collaborateurs ainsi que de l'apprentie cuisinière. L'entreprise est informée des conditions du droit pour l'apprentie car elles figurent sur le formulaire de préavis ainsi que sur l'autorisation reçue de l'ACT. L'entreprise sait donc que la formation en entreprise doit se poursuivre. Si elle ne peut pas le faire par ses propres moyens, l'entreprise peut recourir à des formats de remplacement, collaborer avec d'autres entreprises, etc. Pour la période définie dans l'autorisation de l'ACT,

l'entreprise peut décompter les heures de formation de son apprentie dans le cadre de la RHT pour les périodes de décompte autorisés.

La caisse de chômage vérifie la plausibilité du décompte. Si la caisse de chômage considère que le nombre d'heures annoncées semble disproportionné, elle prie l'entreprise de lui fournir des explications et transmet le cas, si besoin, à l'autorité cantonale pour décision.

2.9 Nouvelles personnes ayant droit à l'indemnité entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 août 2020, prolongation pour les travailleurs sur appel jusqu'au 30 septembre 2021, salariés engagés pour une durée limitée pendant la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 septembre 2021

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

- a) jusqu'au 31 août 2020 et à partir du 1^{er} janvier jusqu'au 30 septembre 2021 : les personnes qui ont un contrat de travail d'une durée déterminée (également sans possibilité de résiliation convenue). A partir du 1^{er} juillet 2021, des conditions supplémentaires doivent être remplies (cf. plus bas).
- b) les personnes au service d'une entreprise de travail temporaire qui sont occupées au sein d'une entreprise de mission.
- c1) jusqu'au 31 août 2020 : toutes les personnes travaillant sur appel, à condition qu'elles soient employées par l'entreprise concernée depuis au moins six mois, y compris celles dont le taux d'occupation fluctue de plus de 20 %.
- c2) à partir du 1^{er} septembre 2020 jusqu'au 30 septembre 2021 : toutes les personnes travaillant sur appel, à condition qu'elles soient employées par l'entreprise concernée depuis au moins six mois, avec un contrat de travail à durée indéterminée, y compris celles dont le taux d'occupation fluctue de plus de 20 %. A partir du 1^{er} juillet 2021, des conditions supplémentaires doivent être remplies (cf. plus bas).
- d) 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).

Conditions applicables aux salariés engagés pour une durée limitée et aux personnes travaillant sur appel du 1^{er} juillet 2021 au 30 septembre 2021 :

Le droit à la RHT pour ces personnes ne peut être revendiqué que si des mesures ordonnées par les autorités empêchent une reprise totale du travail dans l'entreprise, autrement dit si l'activité est entravée par les mesures restrictives, par exemple du fait de limitations concernant le nombre de personnes autorisées.

Exemples :

- Un restaurant qui ne peut reprendre entièrement son activité car il ne peut servir le même nombre de clients que d'habitude en raison de la mesure ordonnée par les autorités concernant l'utilisation des espaces intérieurs des restaurants. → Les conditions peuvent être satisfaites
- Un théâtre qui, du fait de la limitation des manifestations publiques à 1'000 personnes dans les espaces intérieurs, ne peut reprendre totalement son activité. → Les conditions peuvent être satisfaites
- Un restaurant qui dispose de larges espaces extérieurs couverts et abrités du vent, donc peu dépendants des conditions météorologiques, et qui dispose donc des mêmes capacités qu'avant le Covid. → Les conditions ne sont pas satisfaites

Les CCh transmettent aux ACt, pour examen, les cas présentant des indices de non-respect de ces conditions.

- a) Tous les salariés engagés pour une durée déterminée avaient droit à l'indemnité en cas de RHT du 1^{er} mars au 31 août 2020.

Du 01.01.2021 au 30.09.2021, tous les salariés engagés pour une durée limitée sur la base d'un temps de travail défini ont droit à l'indemnité en cas de RHT jusqu'à la fin des rapports de travail (ou jusqu'au 30.09.2021). Sont également concernés les salariés titulaires d'un « contrat basé sur un salaire horaire avec horaire normal de travail en l'espace d'une certaine marge de fluctuation » (par analogie avec le Bulletin LACI IC B95 ss).

En ce qui concerne les salariés engagés pour une durée limitée, il convient de noter que du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020 et, de nouveau, à partir du 1^{er} octobre 2021 – sans droit extraordinaire à l'indemnité en cas de RHT –, 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), toutefois aussi longtemps que leur contrat de travail n'a pas été résilié ou à partir du moment où la résiliation anticipée au moyen d'une résiliation normale n'est plus possible.

En cas de résiliation du contrat de travail, l'employeur n'a plus droit à une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pendant le délai de résiliation, et les travailleurs licenciés ont droit à leur salaire contractuel. Le délai de résiliation peut être réglé dans le contrat ou dans une convention collective de travail.

Si le délai de résiliation ne couvre que des parties d'un mois, seuls les heures théoriques, les heures perdues et les salaires de la période précédant le début du délai de résiliation doivent être inclus dans les montants correspondants.

Exemple 1 : un employé avec un contrat de travail à durée déterminée et un délai de résiliation contractuel de 2 semaines est licencié le 29 juillet 2020 pour le 31 août 2020. Seules les heures théoriques et les heures perdues avant le 18 août 2020, et seule la part de salaire avant le 18 août 2020 peuvent figurer sur le formulaire de décompte.

Exemple 2: Un employé ayant un contrat de travail à durée déterminée jusqu'au 15 novembre 2020 a un délai de résiliation contractuel d'un mois à la fin de chaque mois. Si les rapports de travail n'ont pas déjà été résiliés à fin septembre pour fin octobre, il n'est plus possible de mettre fin au contrat prématurément et la relation de travail ne peut pas être résiliée avant la fin de la durée déterminée le 15 novembre 2020. Par conséquent, à partir de début octobre, il n'y a plus de risque de se retrouver au chômage avant la fin du contrat de travail à durée déterminée, c'est pourquoi il n'y a plus de droit à l'indemnité en cas de RHT à partir de début octobre. À partir du 1^{er} octobre 2020, la personne ne peut plus figurer dans le formulaire de décompte sous la rubrique « nombre des travailleurs concernés par la RHT ». Ni les heures à effectuer normalement, ni les heures perdues, ni la part des salaires ne peuvent être intégrées.

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

- c1/2) Concernant les personnes travaillant sur appel, les mois de mars 2020 à septembre 2021 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 septembre 2020 jusqu'au septembre 2021, cela ne s'appliquera qu'aux contrats à durée indéterminée ; les contrats de travail « titre temporaire improprement dit » doivent être traités comme des contrats à durée indéterminée.

Pour ces salariés sur appel engagés pour une durée indéterminée, 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 » ne devra de nouveau être effectuée qu'à partir de la période de décompte de octobre 2021, 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, indépendamment du début de la réduction de l'horaire de travail pour l'entreprise ou la partie d'entreprise. Le droit pour la personne travaillant sur appel naît au moment où la durée de son engagement atteint six mois.

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 pour cette personne. En cas de durée d'engagement allant de six à douze mois, le gain déterminant se calcule sur la base de la moyenne des six derniers mois ou de la totalité de la durée d'engagement. Dans l'intervalle correspondant (soit six ou douze mois, soit six mois ou la durée totale d'engagement), tous les mois d'engagement sont pris en compte, y compris ceux sans mission. Le résultat déterminant est celui qui est le plus favorable à la personne travaillant sur appel (soit moyenne des six ou douze derniers mois, soit moyenne des six derniers mois ou de la totalité des mois d'engagement).

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 à vérifier la plausibilité de l'inclusion des travailleurs sur appel jusqu'à la période de décompte de septembre 2021 incluse que sous l'angle des conditions supplémentaires (cf. plus haut).

Avaient ou ont droit à une RHT :	Travail sur appel (fluctuations > 20 %)	Contrat basé sur un salaire horaire avec horaire normal de travail en l'espace d'une certaine marge de fluctuation*	Contrat de travail avec un taux d'occupation fixe (salaire mensuel ou horaire)
«Vrais» travailleurs engagés pour une durée limitée	Mars – août 2020	Mars – août 2020 Janvier – septembre 2021	
Travailleurs engagés pour une durée indéterminée ou «à titre temporaire improprement dit»	Mars 2020 – septembre-2021	Toujours	

* Durée d'engagement minimale de 6 mois, sinon qualification de travail sur appel

⇒ Voir annexe

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

⇒ Voir Directive 2021/14 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 du 1^{er} septembre 2020 au 31 décembre 2020 et à partir du 1^{er} juillet 2021. 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 Abrogé : Indemnité en cas de RHT pour les sportifs professionnels dont la perte de travail est difficile à estimer

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

⇒ Voir Directive 2021/14 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.

Du 1^{er} septembre 2020 (début de la RHT approuvé) au 31 décembre 2021, le délai de préavis a également été suspendu (voir 2.3 b) et la durée d'autorisation prolongée de six mois, ou jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard (voir 2.14).

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 2022). 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.

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

Exemple : une entreprise dépose sa demande de préavis à la mi-avril 2021 pour une RHT débutant le 1^{er} mai 2021. L'autorité cantonale peut accepter la demande du 1^{er} mai 2021 jusqu'au 31 octobre 2021 si les autres conditions du droit sont réunies.

Retour à la procédure ordinaire en cas de préavis

A partir du 1^{er} septembre 2021, la procédure ordinaire en cas de préavis s'applique de nouveau. Cela signifie que tous les préavis concernant la période postérieure au 1^{er} septembre 2021 doivent de nouveau être transmis sur le formulaire de préavis ordinaire et être vérifiés en conséquence.

A cet égard, les modifications de la directive 2021/14 intitulée « Adaptation des Bulletins LACI » doivent être prises en compte :

- Suppression du formulaire « Approbation de la RHT » (D27)
- Annonce (G1, G2)
- Le préavis de 10 jours n'est de nouveau applicable qu'à partir du 1^{er} janvier 2022 (G6)
- Contrôle du préavis (D6a, D6b, D8a, G10, G15, G16)

Il convient – avec effet immédiat³ – de demander aux entreprises qui ont perçu l'indemnité de manière permanente d'établir la plausibilité des pertes de travail qu'elles font valoir en expliquant

- en quoi les pertes de travail pour des raisons économiques sont toujours inévitables;

³ Voir Communication 2021/9 du 18 juin 2021 <https://tcnet.arbeit.swiss/publication/download/P-202106-0143/fr>

- en quoi elles subissent encore des pertes de travail en raison de la pandémie ou des mesures que les autorités ont prises pour y répondre et
- pourquoi la perte de travail est toujours considérée comme provisoire et que l'on peut attendre que l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail permette de préserver des emplois.

2.13 a Nombre de personnes concernées supérieur à celui déclaré dans le préavis

Normalement, seul le nombre de personnes spécifié dans le préavis peut être pris en compte et une indemnité en cas de RHT ne peut être demandée que pour ces personnes. Si le nombre de personnes concernées est plus élevé, un nouveau préavis est nécessaire.

En cas de mesures officielles prises à bref délai, il est néanmoins possible - par dérogation à ce principe - de décompter les heures perdues pour un plus grand nombre de salariés pendant la période d'approbation restante et de demander pour eux une indemnité en cas de RHT –si ces personnes ou leurs prédécesseurs étaient déjà employés avant le début de la RHT. En cas de nouveau préavis, le nombre de salariés concernés doit être réévalué.

Exemple : le 20 août 2020, une entreprise a transmis un préavis de RHT pour les mois de septembre à novembre 2020 pour 10 de ses 20 employés. Toutefois, en raison du « mini-lockdown » cantonal à partir du 12 octobre 2020 et des mesures plus strictes du Conseil fédéral à partir du 29 octobre 2020, 14 employés au total sont concernés par la RHT et ont également droit à des indemnités en cas de RHT. Sur le formulaire sommaire de décompte pour les périodes comptables d'octobre et novembre 2020, l'entreprise peut réclamer les heures perdues pour les 14 salariés concernés et demander pour eux une indemnité en cas de RHT. Si un nouveau préavis est présenté pour la période commençant en décembre 2020, le nombre de salariés concernés doit être déterminé à nouveau.

Cette réglementation ne s'applique pas aux formateurs (voir 2.9 a), car il convient de contrôler pour ce groupe que des conditions supplémentaires sont réunies. Si une autorisation en vigueur existe déjà pour la période correspondante, l'entreprise peut demander une reconsidération sur la base des données et explications correspondantes.

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, du 20 mars 2021 au 31 décembre 2021, la RHT peut être approuvée pour 6 mois, mais pas au-delà du 31 décembre 2021.

Dès le 1^{er} juillet 2021, les autorisations ne pourront plus être accordées pour six mois entiers, mais uniquement jusqu'au 31 décembre 2021. À compter du 1^{er} octobre 2021, les autorisations de trois mois s'appliqueront de nouveau.

Avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2020 (début de la RHT), l'autorisation peut être prolongé à 6 mois à la demande de l'entreprise.

Toutes les autorisations établies à compter du 20 mars 2021 (y compris celles adaptées rétroactivement à la demande écrite de l'entreprise adressé à l'ACT) peuvent être délivrées pour une durée de six mois ou pour une durée allant jusqu'au 31 décembre 2021.

Exemples:

1. Nouveau préavis déposé le 29.03.21, autorisation sans délai de préavis pour 6 mois
2. Nouveau préavis déposé le 29.03.21, début souhaité de la RHT 01.01.21, autorisation à partir de la date souhaitée pour 6 mois
3. Nouveau préavis déposé le 15.07.21, autorisation sans délai de préavis jusqu'au 31.12.21
4. Nouveau préavis déposé le 15.10.21, autorisation sans délai de préavis pour 3 mois

Exemple	1	2	3	4
dépôt (initiale) du préavis	29.03.21	29.03.21	15.07.21	15.10.21
début autorisé initialement de la RHT	---	---	---	---
autorisation initiale jusqu' au	---	---	---	---
Date souhaitée de début de la RHT	29.03.21	01.04.21	15.07.21	15.10.21
Début autorisé de la RHT	29.03.21	01.04.21	31.12.21	14.01.22
autorisation jusqu' au	28.09.21	30.09.21	---	---
Début de l'autorisation suivante existante	---	---	---	---

2.14 a Prolongation de la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

Du 1^{er} septembre 2020 au 31 décembre 2021, la durée maximale de perception de l'indemnité a été relevée à 18 mois dans les limites du délai-cadre de deux ans.

Du 1^{er} juillet 2021 au 28 février 2022, la durée maximale de perception de l'indemnité est relevée à 24 mois dans les limites du délai-cadre de deux ans. Aucune restriction ne s'applique à l'ouverture d'un éventuel nouveau délai-cadre à la suite du précédent ni à la perception d'une nouvelle indemnité en cas de RHT.

Les entreprises dont le délai-cadre a commencé après mars 2020 ne peuvent – selon l'ordonnance de ce jour – recevoir à nouveau des indemnités en cas de RHT qu'à partir du début du nouveau délai-cadre.

2.15 Préavis en cas d'adaptation du cadre juridique

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 Abrogé : Autorisations délivrées après le 31 août 2020

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

Voir Directive 2021/14 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).

La détermination des limites de revenus selon l'art. 17a de la loi COVID-19 s'effectue d'après les mêmes règles que celles appliquées pour le calcul du revenu déterminant servant à calculer l'indemnité en cas de RHT :

Sont déterminants le salaire soumis à l'AVS, y compris les allocations soumises à l'AVS, ainsi que la part due sur le 13^e salaire mensuel ou les gratifications. Pour les travailleurs percevant un salaire horaire, les indemnités de vacances et de jours fériés doivent également être prises en compte. Ne sont pas prises en compte les indemnités pour heures supplémentaires, les allocations pour inconvénients liés à l'exécution du travail, telles qu'allocations pour travail de chantier ou travail salissant, ni les indemnités pour frais.

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 2020 à juin 2021. A partir du 1^{er} juillet 2021, un délai de carence d'un jour s'applique à nouveau.

Pour les versements portant sur les périodes de décompte de mars 2020 à décembre 2021 inclus, qui sont réglés dans le cadre de procédures sommaires, 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 » :

Les dispositions suivantes s'appliquaient pour les périodes de décompte de mars à novembre 2020 :

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

Pour les périodes de décompte de décembre 2020 à décembre 2021, les dispositions suivantes s'appliquent:

- Les commentaires suivants s'appliquent au formulaire Excel et par analogie au eService.
- Les entreprises qui ne comptent aucun collaborateur à revenus modestes selon l'art. 17a de la loi COVID-19 peuvent utiliser le formulaire « Demande et décompte... sans collaborateurs à revenus modestes ».

Ce formulaire correspond à celui en vigueur jusqu'en novembre 2020

- Les entreprises qui comptent certes des collaborateurs à revenus modestes selon l'art. 17a de la loi COVID-19, mais qui ne veulent pas faire valoir des indemnités plus élevées peuvent également utiliser le formulaire « Demande et décompte... sans collaborateurs à revenus modestes ».

Ces entreprises sont néanmoins tenues de verser aux collaborateurs à revenus modestes les indemnités en cas de RHT plus élevées prévues par la loi, même si elles ne les font pas valoir dans le décompte.

- Les entreprises qui veulent faire valoir des indemnités plus élevées pour les collaborateurs à revenus modestes selon l'art. 17a de la loi COVID-19 doivent utiliser le formulaire « Demande et décompte... avec formulaire supplémentaire pour l'attribution aux catégories de salaire... ».
- S'agissant du formulaire supplémentaire « Attribution aux catégories de salaire », les points ci-après sont à observer :
 - o Les collaborateurs soumis à des conditions d'engagement identiques (type de rapports de travail, montant du salaire, taux d'occupation, temps de travail) peuvent être regroupés sur une même ligne.

- Les collaborateurs soumis à des conditions d'engagement spécifiques doivent être indiqués chacun sur une ligne distincte.
Les collaborateurs ayant un revenu mensuel supérieur à 4 340 francs pour un poste à plein temps constituent une exception: ils peuvent être regroupés sur une même ligne, puisque leurs heures perdues continuent d'être indemnisées au moyen du forfait équivalant à 80% de la somme des salaires, applicable aux heures perdues pour des raisons d'ordre économique (même calcul qu'auparavant).
- Les horaires doivent éventuellement être convertis en une semaine de 5 jours.
Exemple:
Semaine de 7 jours et de 42 h, pour 31 jours civils et 23 jours ouvrables
 $42 \text{ heures par semaine (lu-di)} / 7 \text{ jours} * 31 \text{ jours civils} = 186 \text{ heures par mois}$
Conversion en une semaine de 5 jours :
 $186 \text{ heures par mois} / 23 \text{ jours ouvrables} * 5 \text{ jours} = 40,43 \text{ heures par semaine (lu-ve)}$.
- Le nombre de collaborateurs concernés par la RHT et ayant droit aux indemnités, les heures théoriques effectivement travaillées, les heures perdues ainsi que la somme des salaires des collaborateurs ayant droit aux indemnités et celle relative aux heures perdues doivent être repris séparément pour la catégorie d'employés figurant en p. 3 du formulaire « Demande et décompte... ».
- Outre les trois pages du formulaire principal « Demande et décompte » à signer, toutes les pages du formulaire supplémentaire « Attribution aux catégories de salaire » doivent être remises complétées des informations nécessaires, avec la dernière page signée. Les pages laissées vierges n'ont pas à être remises.

Pour toutes les périodes de décompte établies selon la procédure sommaire, les points suivants sont à observer:

- En p. 2, 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 (jusqu'au 31.12.2020).
- Les formulaires sont constamment adaptés à l'évolution du contexte juridique; par exemple reprise des apprentis ou des salariés engagés pour une durée limitée à compter de janvier 2021, expiration des autorisations supplémentaires (salariés sur appel, salariés engagés pour une durée limitée, apprentis) à partir d'octobre 2021.
C'est pourquoi il convient de toujours employer les formulaires les plus récents pour la période de décompte considérée ou d'utiliser les eServices.
- Les formulaires complémentaires « Attestation de revenu provenant d'une occupation provisoire » et « Feuille de calcul des heures perdues imputables à des facteurs saisonniers » ne sont plus requis.
- 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.
- Toutefois, les avances déjà effectués doivent être remplacées par un décompte définitif au plus tard après trois mois et corrigées le cas échéant.
- Le formulaire peut aussi être utilisé pour une demande d'avances de paiement. Les avances de paiement ne sont toutefois possibles que si les droits en la matière sont déjà constitués. Elles sont en outre limitées à une fois par entreprise et par période de décompte. Les avances de paiement doivent être saisies dans SIPAC en tant que paiements partiels, afin de permettre leur prise en compte correcte dans les analyses. Après remise du décompte définitif, elles doivent être remplacées par celui-ci ou corrigées au besoin.

L'ensemble des périodes de décompte de mars 2020 à décembre 2021 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.

Pour la plausibilité du droit aux prestations, en particulier dans le cas de taux de perte élevés, voir 2.5.

2.18 a Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique

A partir de la période de décompte juillet 2021, il convient d'envoyer en même temps que le décompte le formulaire adapté en vue de la procédure sommaire intitulé « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique, procédure sommaire » (formulaire 716.307.1). La CCh compare le nombre de collaborateurs pour lesquels une indemnité en cas de RHT est demandée avec la somme des heures perdues déclarées dans le rapport et le décompte et vérifie si tous les collaborateurs ont visé les heures perdues déclarées dans le rapport en apposant leur signature.

Comme pour le Bulletin LACI RHT I5, une indemnité en cas de RHT peut exceptionnellement être versée à une personne qui ne peut signer pour des motifs plausibles (par exemple parce qu'elle a quitté l'entreprise) ; l'entreprise est alors tenue d'en fournir une justification écrite.

Les grandes entreprises qui comptent au moins une centaine de collaborateurs peuvent renoncer à demander une signature individuelle lorsque

- la RHT est clairement réglementée pour toutes les personnes touchées selon un schéma reconnaissable (par exemple premier groupe : lundi et mardi, deuxième groupe : mercredi et jeudi) et que
- les heures de travail perdues pendant le mois peuvent être confirmées par un représentant des travailleurs.

2.18 b Prise en compte de l'horaire mobile

L'art. 46, al. 2, OACI et la disposition relative aux régimes d'horaire mobile de l'entreprise définie dans cet alinéa restent en vigueur y compris pendant la situation extraordinaire qui prévaut actuellement :

Les heures en plus ou en moins résultant d'un régime d'horaire mobile n'ont pas d'influence sur les heures perdues pour des raisons d'ordre économique dans le cadre de la plage d'un solde d'horaire mobile allant de moins 20 heures à plus 20 heures.

Par conséquent, pour autant que les heures en plus sont portées au crédit du compte d'horaire mobile du collaborateur, elles ne donnent pas lieu à une réduction des heures perdues pour des raisons d'ordre économique tant qu'elles ne dépassent pas le solde de plus 20 heures. Inversement, les heures en moins imputées sur le compte d'horaire mobile ne donnent pas lieu à une augmentation du nombre d'heures perdues pour des raisons d'ordre économique.

Pour éviter qu'un nombre disproportionné d'heures en plus puisse être effectué dans le cadre d'un régime d'horaire mobile pendant des périodes de RHT sans que cela ne réduise le nombre d'heures perdues pour des raisons d'ordre économique, le compte d'horaire mobile ne peut être augmenté, selon la législation sur l'AC, que de moins 20 à plus 20 heures (soit 40 heures en plus).

L'entreprise est libre de décider si les heures en plus et en moins doivent être gérées par l'intermédiaire du compte d'horaire mobile des collaborateurs, dans le respect du cadre indiqué.

Pour plus de détails au sujet de ces règles, se reporter au Bulletin LACI RHT, B10 ss. Pendant la durée de validité de la procédure sommaire simplifiée, les entreprises ne sont toutefois pas tenues de justifier de façon détaillée auprès de la caisse de chômage les soldes d'horaire mobile de leurs collaborateurs ainsi que les modifications de ces soldes.

2.18 c Prétention en cas d'autorisation accordée ultérieurement

Les décomptes sont à remettre avant la fin du délai de trois mois conformément à l'art. 38 LACI, même si aucune autorisation n'a encore été accordée par l'ACT.

Exemple 1 : Le 28.10.2020, les travailleurs sur appel ont reçu le droit à l'indemnité en cas de RHT à partir du 01.09.2020 rétroactivement. Les décomptes pour le mois de septembre 2020 peuvent être remis jusqu'au 31.12.2020.

Exemple 2 : Le 20.01.2021, les travailleurs avec un contrat d'une durée déterminée ont reçu le droit à l'indemnité en cas de RHT à partir de la période de décompte de janvier 2021. Le décompte pour le mois de janvier 2021 peut être remis jusqu'au 30.04.2021.

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 pendant la durée de validité de la procédure de décompte sommaire 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 2022

Les alinéas 4 et 5 de l'art. 46 OACI sont temporairement abrogés du 1^{er} mars 2020 au 31 décembre 2021. 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 2022 – c'est-à-dire avec le retour à la procédure ordinaire de décompte –, 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 2022.

Les heures de travail en plus effectuées avant les périodes de décompte de mars 2020 à décembre 2021 (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 2022. 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 2022 aux heures supplémentaires effectuées sans chômage partiel pendant ou après les périodes de décompte conformément à l'ordonnance COVID-19 AC (c'est-à-dire pendant la durée de validité de la procédure sommaire).

Exemple 1: Une entreprise décompte une RHT de mai 2020 à mai 2021. Les heures supplémentaires effectuées avant la période de décompte de mai 2020 sous COVID-19 ne seront pas déduites de la RHT. Par contre, dès janvier 2022, les heures supplémentaires effectuées depuis janvier 2021 durant les mois sans chômage partiel, c'est-à-dire dans le cas présent, de juin 2021 à décembre 2021, 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 2022. Un délai-cadre d'indemnisation est ouvert à ce moment-là. De juillet 2020 à décembre 2021, 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 mars 2020 à mai 2020. Elle décompte une nouvelle fois une RHT à partir de janvier 2022. Le délai-cadre d'indemnisation s'entend de mars 2020 à février 2022. De juillet 2020 à décembre 2021, 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 2022 doivent être déduites (Bulletin LACI RHT B8).

⇒ Voir également Directive 2021/14 Bulletin LACI RHT B7a nouveau (sans adaptation prolongation de la procédure de décompte sommaire jusqu'à décembre 2021).

2.21 Abrogé : Préavis de réduction de l'horaire de travail pour les travailleurs temporaires

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

2.23 Abrogé : 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

2.24 Abrogé : Décompte de la RHT pour les travailleurs temporaires

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

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

⇒ Voir Directive 2021/14 Bulletin LACI ICI A5a nouveau et adaptation Bulletin LACI IC B13

2.27 Numéros REE corrigés

Si l'autorisation est étendue à un nouveau numéro REE, l'ACt doit en informer la caisse de chômage. Cela garantit que la caisse peut apporter les corrections nécessaires dans le système. Il en va de même en cas de regroupements ou de répartitions de départements d'une entreprise. Si la caisse de chômage constate que plusieurs autorisations ont été octroyées pour la même entreprise, elle en informe l'ACt afin que les autorisations correspondantes soient désactivées.

La caisse de chômage garantit le respect de la durée maximale légale des prestations en remettant le délai-cadre au début du délai-cadre le plus ancien, en comptabilisant les périodes de décompte déjà touchées dans le délai-cadre précédent et en transférant manuellement les périodes de décomptes en cas de perte de travail de plus de 85 % touchées hors Covid (de mars 2020 à mars 2021).

Les informations relatives aux nouveaux numéros REE, aux répartitions ou aux regroupements doivent être documentées dans les dossiers.

2.28 Solutions de branche pour l'indemnisation des jours fériés

Les pertes de travail ne sont prises en compte que si elles sont imputables à des motifs économiques. Les absences professionnelles dues à d'autres motifs ou à des jours fériés ne donnent pas droit à l'indemnité en cas de RHT (voir notamment l'art. 32, al. 1, let. a et l'art. 33, al. 1, let. c LACI).

Pour le secteur de l'hôtellerie-restauration, dont la convention collective de travail prévoit six jours fériés par an (autrement dit 0,5 jour férié par mois), cela signifie que les entreprises concernées peuvent prouver les jours auxquels leurs collaborateurs prennent les six jours fériés qui leur reviennent. Aucun droit à l'indemnité en cas de RHT n'est dû pour ces jours fériés ni pour les jours visant à compenser ces jours fériés.

En l'absence de réglementation propre à l'entreprise, l'entreprise prend en compte, pour chaque mois, 0,5 jour du droit légal aux jours fériés, lequel ne donne pas droit à l'indemnité en cas de RHT.

Une réglementation analogue peut s'appliquer au secteur de la culture : il convient de déterminer au cas par cas le nombre de jours fériés auxquels les collaborateurs de l'entreprise concernée, opérant également les jours fériés, ont droit, et à quel moment ils les prennent. Les jours de compensation n'ouvrent pas droit à une indemnité en cas de RHT, car ces pertes de travail ne sont pas imputables à des motifs économiques. Lorsqu'il n'est pas possible de déterminer les jours de compensation, il faut prendre en compte pour chaque mois (de la même façon que pour le secteur de l'hôtellerie-restauration) un douzième du droit annuel aux jours fériés en tant qu'absence non imputable à des motifs économiques.

Le secteur de la culture ayant une organisation moins centralisée que celui de l'hôtellerie-restauration, les entreprises doivent tenir compte de dispositions partielles, par exemple celles de l'Union des Théâtres Suisses.

2.29 Marche à suivre pour traiter les demandes de reconsidération et les recours concernant la prise en compte des indemnités supplémentaires pour les vacances et les jours fériés dans le calcul de l'indemnité en cas de RHT

Le SECO a pris connaissance de l'arrêt du Tribunal cantonal de Lucerne, qui remet en question la manière dont l'indemnité en cas de RHT est calculée en procédure sommaire. Le SECO ne partage pas la position dudit tribunal. Un recours sera déposé auprès du Tribunal fédéral. Jusqu'à la décision des juges fédéraux, le SECO ne s'exprimera pas davantage sur le sujet.

Jusqu'à ce que le droit applicable soit définitivement connu, la réglementation actuelle sur le calcul de l'indemnité en cas de RHT en faveur des salariés payés au mois demeure inchangée.

1. Voie d'opposition : L'employeur qui n'est pas d'accord avec un décompte d'indemnité en cas de RHT a le droit d'y faire opposition. Pour ce faire, il a 90 jours pour demander une décision motivée à la caisse de chômage. Ensuite, il peut faire opposition à la décision dans un délai de 30 jours. Passé ces délais, il perd le droit de contester le décompte ou la décision par voies ordinaires. Si une opposition est faite dans les délais, il convient alors de suspendre la procédure d'opposition, dans l'attente de la décision du Tribunal fédéral, par une ordonnance de suspension. La démarche doit être répétée pour chaque période de décompte, si plus d'une période est contestée.
2. Voie de reconsidération : Les employeurs qui contestent les décomptes d'indemnité pour des périodes qui ne peuvent plus être contestées par voie d'opposition, peuvent déposer une demande de reconsidération concernant une ou plusieurs périodes. Cette demande n'est en principe soumise à aucune exigence de délai. En cas de demande de reconsidération, la caisse de chômage est invitée à suspendre l'examen de la demande, dans l'attente de la décision du Tribunal fédéral, par une lettre adressée à l'employeur concerné. Une seule demande de l'employeur respectivement une seule lettre de la caisse de chômage suffisent quel que soit le nombre de périodes de décompte concernées, dans la mesure où les lettres précisent les périodes soumises à une éventuelle reconsidération.

2.30 Perfectionnement professionnel pendant le chômage partiel

D'après le ch. B18 du Bulletin LACI RHT, l'employeur doit présenter sa demande d'utilisation des heures de travail perdues aux fins de perfectionnement professionnel des travailleurs concernés, comme le veut la jurisprudence, en respectant un délai identique au délai de préavis de RHT visé à l'art. 36 LACI, soit 10 jours au moins avant le début des cours. Comme le délai de préavis pour le chômage partiel a été supprimé du 1^{er} septembre 2020 au 31 décembre 2021 dans le cadre des modifications de la loi COVID-19, il n'y a donc pas de délai de préavis à respecter non plus pour les demandes de perfectionnement professionnel pendant cette période.

2.31 Pas d'indemnité en cas de RHT pour les salariés dont l'employeur n'est pas tenu de verser des cotisations (ANobAG)

Bien que l'art. 31, al. 1, LACI désigne les travailleurs comme des ayants droits et se réfère à l'obligation de payer des cotisations, aucun droit distinct n'est accordé à ceux-ci pour l'exercice du droit à l'indemnité en cas de RHT. Ce droit revient exclusivement à l'employeur d'autant qu'il lui appartient de décider s'il souhaite ou non introduire le chômage partiel. L'employeur n'agit donc pas uniquement en tant qu'interlocuteur vis-à-vis des organes d'exécution de l'AC ; de nombreuses conditions du droit à l'indemnité sont liées à la situation qui prévaut dans l'entreprise ou à la notion d'entreprise, ce qui se traduit ne serait-ce du fait que les employeurs doivent envoyer les formulaires. Si l'entreprise avait son siège à l'étranger, les conditions du droit à l'indemnité concernant l'entreprise (par exemple durée minimale de la perte de travail de 10 % dans l'entreprise, motif d'exclusion du risque d'exploitation normale, etc.) ne seraient pas vérifiables. Ces exigences justifient donc notamment le fait que selon l'art. 36, al. 1, LACI, l'employeur doit aviser l'autorité cantonale du lieu ou du siège de l'entreprise de son intention d'introduire le chômage partiel. Comme les employeurs non tenus de verser des cotisations n'ont pas leur siège en Suisse, la compétence à raison du lieu fait défaut.

C'est le pays d'emploi qui est compétent pour le versement de l'indemnité en cas de RHT. C'est d'ailleurs ce qui découle de l'art. 65, al. 1 du règlement (CE) n° 883/2004, selon lequel une personne en chômage partiel se met à la disposition de son employeur ou des services de l'emploi de l'Etat membre compétent et bénéficie des prestations selon la législation de cet Etat (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_776/2020 du 15 avril 2021).

3 Dispositions d'exécution supplémentaires

3.1 Fermeture temporaire / Quarantaine au sein d'un organe d'exécution ou d'un site

Après la suppression de l'obligation générale de télétravail, les organes d'exécution sont de nouveau en mesure d'accueillir des clients personnellement. Les modifications des jours d'ouverture des ORP et des CCh doivent être communiqués à l'organe de compensation. 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.

Si le site d'un organe d'exécution est placé sous quarantaine, ses travaux s'effectuent conformément au Business Continuity Plan (BCP) 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.

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

3.2 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 (contacts voir point 3.1). 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 en vue du placement

L'inscription en vue du placement doit également être assurée en cas de pandémie. A partir du 1^{er} juillet 2021, la règle qui s'applique selon l'OACI révisée (RS 837.02) est la suivante : l'inscription s'effectue en se présentant personnellement à l'office compétent ou via la plateforme d'accès aux services en ligne (selon l'al. 5 OSI-AC RS 837.063.1, autrement dit sur www.arbeit.swiss ou www.jobroom.ch). La personne assurée doit communiquer son numéro AVS lors de son inscription.

Selon l'art. 20a, al. 2, OACI, l'office compétent en vue du placement réalise le premier entretien de conseil et de contrôle avec l'assuré au plus tard quinze jours après la date d'inscription de celui-ci. L'entretien peut avoir lieu en personne, par téléphone (uniquement si le concept de protection ne permet pas à l'assuré de se présenter en personne) ou par vidéoconférence (uniquement si le concept de protection ne permet pas à l'assuré de se présenter en personne et à condition que les dispositions cantonales en matière de protection des données le permettent).

En cas d'un premier entretien de conseil et de contrôle par téléphone ou par vidéoconférence, l'identification de la personne assurée peut être effectuée au moyen d'une pièce d'identité officielle et de son numéro AVS (par ex. certificat AVS, carte d'assurance-maladie) par écrit et sera contrôlée à la prochaine occasion lors d'un entretien en personne.

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

L'ensemble des entretiens de conseil et de contrôle suivants peuvent continuer d'avoir lieu par téléphone ou par vidéoconférence (à condition que les dispositions cantonales en matière de protection des données le permettent).

Lorsqu'il s'agit de faire le point sur les recherches d'emploi et d'appliquer les sanctions correspondantes, la situation du marché du travail et les possibilités de travail des personnes concernées doivent être prises en considération. En outre, les sanctions sont à appliquer avec retenue. Voir aussi le Bulletin LACI B313 (adaptation), directive 2021/ 14.

- 3.7 Abrogé : 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)**
- 3.8 Abrogé : Exportation de prestations au sens de l'art. 64 du Règlement (CE) 883/2004**
- 3.9 Abrogé : Système d'information PLASTA**
- 3.10 Abrogé : Portail de l'AC et services en ligne**
- 3.11 Abrogé : Cashmanagement en cas de pandémie**
- 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 2021 seront 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 : Système de paiement des caisses de chômage – validation en vue du paiement**
- 3.14 Abrogé : Transfert de données**
- 3.15 Abrogé : Attestation des périodes d'emploi (PDU1, U002, U004, U006, U017)**
- 3.16 Responsabilité des fondateurs**

Pendant la période d'application de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage (RS 837.033), en cas de révision par le SECO, les fondateurs des organes d'exécution 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, français et en italien,
- sera publiée sur TCNet et à partir du 04 octobre 2021 sur www.travail.swiss.



Annexe à la directive 2021/16: « Aperçu des liens entre l'indemnité journalière de maladie / l'allocation pour perte de gain COVID-19 / l'indemnité de chômage / l'indemnité en cas de RHT – statut : 1^{er} octobre 2021

Perspective réduction de l'horaire de travail (RHT)

N°	Situation de la personne assurée	Situation de l'entreprise	Conséquences pour la personne assurée	Conséquences pour l'entreprise (par rapport à cette personne)
1	Maladie ¹	Entreprise en RHT	Maintien du versement du salaire / indemnité journalière selon LCA	Pas de perte de travail à prendre en considération : La personne doit être entièrement incluse dans le total des salaires et des heures à effectuer, les absences ne doivent pas être incluses dans le total des heures perdues pour des raisons économiques
2	Vacances	Entreprise en RHT	Salaire contractuel	Pas de perte de travail à prendre en considération (Traitement voir ci-dessus)
3	Garde d'enfants à cause de la COVID	---	Allocation pour perte de gain COVID-19	La personne concernée fait valoir le droit à l'APG COVID-19 → pas d'obligation de verser de salaire ou : l'employeur continue de verser le salaire et fait valoir le droit à l'APG COVID-19

¹ Les accidents, la grossesse, le service militaire, etc. doivent être traités de manière analogue.

N°	Situation de la personne assurée	Situation de l'entreprise	Conséquences pour la personne assurée	Conséquences pour l'entreprise (par rapport à cette personne)
	Garde d'enfants à cause de la COVID	Entreprise en RHT	Allocation pour perte de gain COVID-19	Pas d'obligation de verser le salaire resp. demande d'APG COVID-19 par l'employeur (Traitement voir ci-dessus) → Pas de perte de travail à prendre en considération (Traitement voir ci-dessus)
4	Mise en quarantaine sur ordre d'une autorité – par sa propre faute	---	Pas droit au salaire Possibilité de vacances ou de réduction des heures supplémentaires	Pas d'obligation de verser le salaire Poursuite du versement du salaire en cas de vacances ou réduction des heures supplémentaires
	Mise en quarantaine sur ordre d'une autorité – par sa propre faute	Entreprise en RHT	Pas droit au salaire, pas droit à l'indemnité en cas de RHT Possibilité de vacances ou de réduction des heures supplémentaires	Pas d'obligation de verser le salaire → Pas de perte de travail à prendre en considération (Traitement voir ci-dessus) Vacances / réduction des heures supplémentaires → également Pas de perte de travail à prendre en considération (Traitement voir ci-dessus)
5	Mise en quarantaine – sans qu'il y ait faute de sa part	---	Allocation pour perte de gain COVID-19 (subsidaire)	Pas d'obligation de verser le salaire resp. demande d'APG COVID-19 par l'employeur (Traitement voir ci-dessus)
	Mise en quarantaine – sans qu'il y ait faute de sa part	Entreprise en RHT	Droit à l'indemnité en cas de RHT	Droit à l'indemnité en cas de RHT

N°	Situation de la personne assurée	Situation de l'entreprise	Conséquences pour la personne assurée	Conséquences pour l'entreprise (par rapport à cette personne)
6	Contrat de travail résilié – jusqu'au début du délai de la résiliation	Entreprise en RHT	Droit à l'indemnité en cas de RHT	Droit à l'indemnité en cas de RHT
	Contrat de travail résilié – pendant le délai de la résiliation	Entreprise en RHT	Salaire contractuel	Pas droit à l'indemnité en cas de RHT : La personne ne doit être prise en compte ni dans le total des salaires, ni dans la somme des heures théorétiques, ni dans la somme des heures perdues pour des raisons économiques.
7	Contrat de travail de durée déterminée sans possibilité de résiliation	Entreprise en RHT	Du 1.9. au 31.12.2020 et à nouveau à partir du 01.10.2021: Salaire contractuel du 1.1. au 30.9.2021: Droit à l'indemnité en cas de RHT	Du 1.9. au 31.12.2020 et à nouveau à partir du 01.10.2021: Pas droit à l'indemnité en cas de RHT : La personne ne doit être prise en compte ni dans le total des salaires, ni dans la somme des heures théorétiques, ni dans la somme des heures perdues pour des raisons économiques. du 1.1. au 30.9.2021: Droit à l'indemnité en cas de RHT
8	Contrat de travail de durée déterminée avec possibilité de résiliation	Entreprise en RHT	Du 1.9. au 31.12.2020 et à nouveau à partir du 01.10.2021: droit à l'indemnité en cas de RHT jusqu'au début du / pas droit à l'indemnité en cas de RHT pendant le délai de la résiliation du 1.1. au 30.9.2021: Droit à l'indemnité en cas de RHT	Du 1.9. au 31.12.2020 et à nouveau à partir du 01.10.2021: droit à l'indemnité en cas de RHT jusqu'au début du / pas droit à l'indemnité en cas de RHT pendant le délai de la résiliation du 1.1. au 30.9.2021: Droit à l'indemnité en cas de RHT

N°	Situation de la personne assurée	Situation de l'entreprise	Conséquences pour la personne assurée	Conséquences pour l'entreprise (par rapport à cette personne)
9	Travail sur appel, contrat de durée indéterminée	Entreprise en RHT	Droit à l'indemnité en cas de RHT, à condition que la personne soit employée par l'entreprise concernée depuis au moins six mois et à nouveau à partir du 01.10.2021 si les fluctuations sont <20%	Droit à l'indemnité en cas de RHT, à condition que la personne soit employée par l'entreprise concernée depuis au moins six mois et à nouveau à partir du 01.10.2021 si les fluctuations sont <20%
10	Travail sur appel, contrat de durée déterminée (sans possibilité de résiliation)	Entreprise en RHT	Du 1.9. au 31.12.2020 et à nouveau à partir du 01.10.2021: Salaire contractuel du 1.1. au 30.9.2021: Voir no. 9	Du 1.9. au 31.12.2020 et à nouveau à partir du 01.10.2021: Pas droit à l'indemnité en cas de RHT : La personne ne doit être prise en compte ni dans le total des salaires, ni dans la somme des heures théorétiques, ni dans la somme des heures perdues pour des raisons économiques du 1.1. au 30.9.2021: Voir no. 9
11	Contrat de travail temporaire	Entreprise en RHT	Pas droit à l'indemnité en cas de RHT	Pas droit à l'indemnité en cas de RHT, ni l'entreprise de travail temporaire ni l'entreprise de mission
12	Position assimilable à celle d'un employeur	Entreprise en RHT	Pas droit à l'indemnité en cas de RHT Éventuellement droit à l'allocation pour perte de gain COVID-19 sous certaines conditions	Pas droit à l'indemnité en cas de RHT

N°	Situation de la personne assurée	Situation de l'entreprise	Conséquences pour la personne assurée	Conséquences pour l'entreprise (par rapport à cette personne)
13	Apprentis	Entreprise en RHT	Du 1.6. au 31.12.2020 et à nouveau à partir du 01.10.2021: Pas droit à l'indemnité en cas de RHT du 1.1. au 30.9.2021: Droit à l'indemnité en cas de RHT si l'entreprise est fermée sur ordre des autorités, que la formation continue d'être assurée et que la demande d'indemnité est subsidiaire	Du 1.6. au 31.12.2020 et à nouveau à partir du 01.10.2021: Pas droit à l'indemnité en cas de RHT du 1.1. au 30.9.2021: Droit à l'indemnité en cas de RHT si l'entreprise est fermée sur ordre des autorités, que la formation continue d'être assurée et que la demande d'indemnité est subsidiaire
14	Formateurs d'apprentis	Entreprise en RHT	Droit à l'indemnité en cas de RHT pour les heures nécessaires à l'encadrement, si aucune autre option	Droit à l'indemnité en cas de RHT pour les heures nécessaires à l'encadrement, si aucune autre option

Perspective indemnité de chômage

N°	Situation de la personne assurée	Situation de l'entreprise	Conséquences pour la personne assurée	Conséquences pour l'entreprise (par rapport à cette personne)
1	Maladie ²		Indemnité journalière de maladie selon l'art. art. 28 LACI / art. 42 OACI	
	Maladie pendant gain intermédiaire	---	Maintien du versement du salaire / indemnité journalière selon LCA Imputation selon l'art. 24 LACI / art. 41a OACI / Bulletin LACI IC C128	---

² Les accidents, la grossesse, le service militaire, etc. doivent être traités de manière analogue.

N°	Situation de la personne assurée	Situation de l'entreprise	Conséquences pour la personne assurée	Conséquences pour l'entreprise (par rapport à cette personne)
	Maladie pendant gain intermédiaire	Entreprise en RHT	Maintien du versement du salaire / indemnité journalière selon LCA Imputation selon l'art. 24 LACI / art. 41a OACI / Bulletin LACI ALE C128	Pas de perte de travail à prendre en considération (Traitement voir ci-dessus dans RHT)
2	«Vacances» / jours sans contrôle		Indemnité journalière selon LACI / OACI	
	Vacances pendant gain intermédiaire	---	Salaire contractuel / indemnité selon LACI / OACI	---
	Vacances pendant gain intermédiaire	Entreprise en RHT	Salaire contractuel / indemnité selon LACI / OACI	Pas de perte de travail à prendre en considération (Traitement voir ci-dessus)
3	Garde d'enfants à cause de la COVID		Droit à l'IC en fonction de l'aptitude au placement, si nécessaire contrôle selon Bulletin LACI IC B225 ff.	
	Garde d'enfants à cause de la COVID pendant gain intermédiaire	---	Allocation pour perte de gain COVID-19 Imputation selon l'art. 24 LACI / art. 41a OACI / Bulletin LACI ALE C128	Pas d'obligation de verser le salaire resp. demande d'APG COVID-19 par l'employeur (Traitement voir ci-dessus)
	Garde d'enfants à cause de la COVID pendant gain intermédiaire	Entreprise en RHT	Allocation pour perte de gain COVID-19s Imputation selon l'art. 24 LACI / art. 41a OACI / Bulletin LACI ALE C128	Pas d'obligation de verser le salaire resp. demande d'APG COVID-19 par l'employeur (Traitement voir ci-dessus) → Pas de perte de travail à prendre en considération (Traitement voir ci-dessus)

N°	Situation de la personne assurée	Situation de l'entreprise	Conséquences pour la personne assurée	Conséquences pour l'entreprise (par rapport à cette personne)
4	Mise en quarantaine sur ordre d'une autorité – par sa propre faute		Pas droit à l'IC, mais possibilité de prendre le solde des jours sans contrôle	
	Mise en quarantaine sur ordre d'une autorité pendant gain intermédiaire – par sa propre faute	---	Pas droit au salaire Pas droit à l'IC, mais possibilité de prendre le solde des jours sans contrôle	Pas de obligation de verser le salaire
	Mise en quarantaine sur ordre d'une autorité pendant gain intermédiaire – par sa propre faute	Entreprise en RHT	Pas droit au salaire, pas droit à l'indemnité en cas de RHT Pas droit à l'IC, mais possibilité de prendre le solde des jours sans contrôle	Pas de obligation de verser le salaire → Pas de perte de travail à prendre en considération (Traitement voir ci-dessus)
5	Mise en quarantaine – sans qu'il y ait faute de sa part		Droit à l'IC, continuer à déployer des efforts pour trouver un emploi, le cas échéant participation à des MMT proposées en ligne	
	Mise en quarantaine – sans qu'il y ait faute de sa part	---	Allocation pour perte de gain COVID-19 Imputation selon l'art. 24 LACI / art. 41a OACI / Bulletin LACI IC C128	Pas d'obligation de verser le salaire
	Mise en quarantaine –sans qu'il y ait faute de sa part	Entreprise en RHT	Droit à l'indemnité en cas de RHT Imputation selon l'art. 24 LACI / art. 41a OACI / Bulletin LACI ALE C129	Droit à l'indemnité en cas de RHT

N°	Situation de la personne assurée	Situation de l'entreprise	Conséquences pour la personne assurée	Conséquences pour l'entreprise (par rapport à cette personne)
6	Contrat de travail résilié		Droit à l'IC selon LACI	
	Contrat de travail résilié pour gain intermédiaire	---	Droit à l'IC selon LACI	---
	Contrat de travail résilié pour gain intermédiaire – jusqu'au début du délai de la résiliation	Entreprise en RHT	Droit à l'indemnité en cas de RHT Imputation selon l'art. 24 LACI / art. 41a OACI / Bulletin LACI ALE C129	Droit à l'indemnité en cas de RHT
	Contrat de travail résilié pour gain intermédiaire – pendant le délai de la résiliation	Entreprise en RHT	Salaire contractuel / indemnité selon LACI / OACI	Pas droit à l'indemnité en cas de RHT : voir la réglementation relative à RHT
7	Contrat de travail de durée déterminée sans possibilité de résiliation		Droit à l'IC selon LACI	
	Contrat de travail de durée déterminée pour gain intermédiaire sans possibilité de résiliation	---	Droit à l'IC selon LACI	---
	Contrat de travail de durée déterminée pour gain intermédiaire sans possibilité de résiliation	Entreprise en RHT	Du 1.9. au 31.12.2020 et à nouveau à partir du 01.10.2021: Salaire contractuel / indemnité selon LACI / OACI du 1.1. au 30.9.2021: Droit à l'indemnité en cas de RHT	Du 1.9. au 31.12.2020 et à nouveau à partir du 01.10.2021: Pas droit à l'indemnité en cas de RHT : voir la réglementation relative à RHT du 1.1. au 30.9.2021: Droit à l'indemnité en cas de RHT

N°	Situation de la personne assurée	Situation de l'entreprise	Conséquences pour la personne assurée	Conséquences pour l'entreprise (par rapport à cette personne)
8	Contrat de travail de durée déterminée avec possibilité de résiliation		Droit à l'IC selon LACI	
	Contrat de travail de durée déterminée pour gain intermédiaire avec possibilité de résiliation	---	Droit à l'IC selon LACI	---
	Contrat de travail de durée déterminée pour gain intermédiaire avec possibilité de résiliation	Entreprise en RHT	Du 1.9. au 31.12.2020 et à nouveau à partir du 01.10.2021: droit à l'indemnité en cas de RHT jusqu'au début du / pas droit à l'indemnité en cas de RHT pendant le délai de résiliation du 1.1. au 30.9.2021: Droit à l'indemnité en cas de RHT	Du 1.9. au 31.12.2020 et à nouveau à partir du 01.10.2021: droit à l'indemnité en cas de RHT jusqu'au début du / pas droit à l'indemnité en cas de RHT pendant le délai de résiliation du 1.1. au 30.9.2021: Droit à l'indemnité en cas de RHT
9	Travail sur appel (contrat de durée indéterminée)		Droit à l'IC, en cas de fluctuations < 20% aussi pendant un emploi non-résilié (Bulletin LACI IC B97) en cas de fluctuations >20% droit à l'IC après la fin de l'emploi	
	Travail sur appel pour gain intermédiaire, contrat de durée indéterminée	Entreprise en RHT	Droit à l'indemnité en cas de RHT, à condition que la personne soit employée par l'entreprise concernée depuis au moins six mois et à nouveau à partir du 01.10.2021 si les fluctuations sont <20% Imputation selon l'art. 24 LACI / art. 41a OACI / Bulletin LACI ALE C129	Voir la réglementation relative à RHT

N°	Situation de la personne assurée	Situation de l'entreprise	Conséquences pour la personne assurée	Conséquences pour l'entreprise (par rapport à cette personne)
10	Travail sur appel, contrat de durée déterminée (sans possibilité de résiliation)		Droit à l'IC après la fin de l'emploi	
	Travail sur appel pour gain intermédiaire, contrat de durée déterminée (sans possibilité de résiliation)	---	Salaire contractuel / indemnité selon LACI / OACI	---
	Travail sur appel pour gain intermédiaire, contrat de durée déterminée (sans possibilité de résiliation)	Entreprise en RHT	Du 1.9. au 31.12.2020 et à nouveau à partir du 01.10.2021: Salaire contractuel / indemnité selon LACI / OACI du 1.1. au 30.9.2021: Droit à l'indemnité en cas de RHT, quelle que soit l'ampleur des fluctuations, à condition que la personne soit employée par l'entreprise concernée depuis au moins six mois Imputation selon l'art. 24 LACI / art. 41a OACI / Bulletin LACI ALE C129	Du 1.9. au 31.12.2020 et à nouveau à partir du 01.10.2021: Pas droit à l'indemnité en cas de RHT : voir la réglementation relative à la RHT du 1.1. au 30.9.2021: L'entreprise doit décider : l'indemnité en cas de RHT soit pour tous les travailleurs sur appel, soit pour aucun
11	Contrat de travail temporaire		Droit à l'IC pendant périodes sans missions (Bulletin LACI IC B82, B107)	
	Travail temporaire pour gain intermédiaire	---	Droit à l'IC pendant périodes sans missions (Bulletin LACI IC B82, B107)	---

N°	Situation de la personne assurée	Situation de l'entreprise	Conséquences pour la personne assurée	Conséquences pour l'entreprise (par rapport à cette personne)
	Travail temporaire pour gain intermédiaire	Entreprise en RHT	Droit à l'IC pendant périodes sans missions (Bulletin LACI IC B82, B107) Pas droit à l'indemnité en cas de RHT	Pas droit à l'indemnité en cas de RHT, ni l'entreprise de travail temporaire ni l'entreprise de mission Voir la réglementation relative à la RHT
12	Position assimilable à celle d'un employeur		Droit à l'IC après que la position assimilable à celle d'un employeur a été abandonnée	
13	Apprentis		selon LACI / OACI	
14	Formateurs d'apprentis		selon LACI / OACI	