



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

Directive

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

Lieu, date : **Berne, le 20 janvier 2021**

N° : **01 (remplace la directive 2020/15 du 30 octobre 2020)**

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

Mesdames, Messieurs,

La présente directive actualise et remplace la directive 2020/15 que nous vous avons transmise le 30 octobre 2020.

Sauf si une autre durée est fixée expressément, les dispositions de cette directive sont applicables avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2020 et jusqu'au 31 mars 2021.

Nous avons repris dans la directive 2021/02 « Adaptation des Bulletins LACI » toutes les réglementations efficaces au-delà de la période de validité de la présente directive.

Table des matières

1	Indemnité de chômage (IC)	4
1.1	Abrogé	4
1.2	Repris dans la directive 2021/02	4
1.3	Adaptation de la durée du délai-cadre de cotisation en fonction du délai-cadre d'indemnisation prolongé.	4
1.4	Indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail / quarantaine	4
1.5	Droit aux indemnités journalières en cas de retour en Suisse d'une personne ayant séjourné dans une zone à risque et quarantaine lors de l'entrée dans le pays	5
1.6	Paiements des caisses de chômage (CCh)	5
1.7	Doutes quant aux droits découlant du contrat de travail	6
1.8	IC pour les travailleurs sur appel enregistrant des pertes de travail	6
1.9	Imputation de l'allocation pour perte de gain COVID-19 sur les gains intermédiaires au sens de l'AC	6
1.10	Pas d'interruption automatique du délai de congé en cas de quarantaine ou d'isolement	7
2	Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)	8
2.1	Caractère temporaire de la perte de travail	8
2.2	Pertes de travail à prendre en considération pour motifs économiques	8
2.2 a	Réserves saisonnières	8
2.2 b	Autorisations tardives de la réduction de l'horaire de travail	8
2.3	Pertes de travail dues à des mesures prises par les autorités ou à des circonstances non imputables à l'employeur	9
2.3 a	Délais de préavis en cas de mesures édictées à court terme	9
2.4	Retour en Suisse d'une personne ayant séjourné dans une zone à risque et quarantaine lors de l'entrée dans le pays	11
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
2.6	Préavis des fournisseurs de prestations publiques (employeurs publics, administrations, etc.)	13
2.6 a	Préavis des organisations n'exerçant pas d'activité économique	14
2.7	Travailleurs sans perte de travail à prendre en considération en cas de RHT dans l'entreprise	14
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	15
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	15
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 juin 2021, salariés engagés pour une durée limitée pendant la période du 1 ^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021	16
2.9 a	RHT pour les formateurs d'apprentis à partir du 01.09.2020	18
2.10	Indemnité en cas de RHT pour les nouveaux apprentis et pour les apprentis à l'issue de leur apprentissage	19
2.11	Indemnité en cas de RHT pour les sportifs professionnels dont la perte de travail est difficile à estimer	19
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	20

2.13	Préavis de réduction de l'horaire de travail	20
2.13 a	Nombre de personnes concernées supérieur à celui déclaré dans le préavis	21
2.14	Abrogé	21
2.15	Préavis en cas d'adaptation de l'ordonnance	21
2.16	Abrogé	22
2.17	Durée maximale du droit à l'indemnité en cas de RHT en cas de perte de travail de plus de 85 %	22
2.18	Demande et paiement de l'indemnité en cas de RHT	22
2.18 a	Prétention en cas d'autorisation accordée ultérieurement	24
2.19	Occupation provisoire pendant la RHT	24
2.20	Pas de déduction des heures de travail en plus accomplies et règles à partir du 1 ^{er} avril-2021	24
2.21	Abrogé	25
2.22	Abrogé	25
2.23	Abrogé	25
2.24	Abrogé	25
2.25	Abrogé	25
2.26	Distinction entre l'indemnité en cas de RHT et l'ICI en cas de fermeture prévisible ou effective de l'entreprise	25
2.27	Numéros REE corrigés	26
3	Dispositions d'exécution supplémentaires	27
3.1	Fermeture temporaire / Quarantaine au sein d'un organe d'exécution ou d'un site	27
3.2	Télétravail	27
3.3	Suspension de l'ensemble des activités d'un organe d'exécution	27
3.4	Financement des frais d'exécution	27
3.5	Inscription en vue du placement	27
3.6	Activité de contrôle et de placement des ORP en cas de pandémie	28
3.7	Abrogé	28
3.8	Exportation de prestations au sens de l'art. 64 du Règlement (CE) 883/2004	28
3.9	Abrogé	28
3.10	Abrogé	28
3.11	Abrogé	28
3.12	Tenue des comptes et SCI en cas de pandémie	28
3.13	Abrogé	28
3.14	Abrogé	28
3.15	Abrogé	28
3.16	Responsabilité des fondateurs	28

1 Indemnité de chômage (IC)

1.1 Abrogé

1.2 Repris dans la directive 2021/02

⇒ Voir également Bulletin LACI IC B38a nouveau

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

Si, au terme du délai-cadre d'indemnisation prolongé, un nouveau délai-cadre d'indemnisation est ouvert, le nouveau délai-cadre de cotisation dure aussi longtemps que le précédent délai-cadre d'indemnisation prolongé. Cela permet de garantir qu'un éventuel droit existant à la fin du délai-cadre d'indemnisation initial soit maintenu. Le délai-cadre de cotisation prolongé vaut pour tous les nouveaux délais-cadres d'indemnisation qui seront ouverts jusqu'au 31 août 2022 y compris.

Deux exemples illustrent cette procédure :

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

⇒ Voir également Bulletin LACI IC B38c 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.

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

Les personnes qui se trouvent en quarantaine ne sont en principe pas en mesure d'accepter un emploi convenable ou de participer à des mesures de réinsertion. Toutefois, l'aptitude au placement d'une telle personne ne peut pas être refusée dans tous les cas. L'élément déterminant est de savoir si la personne assurée savait ou aurait dû savoir avant le départ que le lieu de destination est / était considéré comme un État ou une zone présentant un risque élevé d'infection (cf. liste en annexe de l'ordonnance COVID-19 mesures dans le domaine du transport international de voyageurs (RS 818.101.27))¹.

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

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

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

⇒ Voir également Bulletin LACI IC B263a nouveau

1.6 Paiements des caisses de chômage (CCh)

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.).

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

- L'art. 29, al. 4 OACI doit être pris en compte de manière appropriée. Il stipule que la CCh peut exceptionnellement prendre en considération une déclaration signée de l'assuré, lorsque celle-ci paraît plausible, si l'assuré ne peut prouver, par des attestations, des faits permettant de juger du droit à l'indemnité.

1.7 Doutes quant aux droits découlant du contrat de travail

Il n'est pas possible de renoncer à l'application de l'art. 29 LACI afin de protéger les travailleurs. Étant donné la charge extraordinaire dans les tâches d'exécution, l'examen de l'exercice du droit à l'encontre de l'employeur peut toutefois être reporté.

Les CCh doivent verser les IC avant la subrogation.

⇒ Voir également Bulletin LACI IC C240

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

Évaluer si un rapport de travail sur appel était régulier ou non se fait normalement en recourant à la règle des 20 %. Il est toutefois possible de renoncer à l'examen de cette règle pour les assurés auxquels l'employeur n'a plus fait appel à cause de la pandémie. Ces assurés sont considérés comme chômeurs dont la perte de gain peut être prise en considération. L'employeur est tenu d'établir une attestation indiquant qu'il n'a plus fait appel à cette personne en raison de la pandémie et qu'il n'a pas demandé parallèlement d'indemnité RHT pour elle.

Cet examen ne doit pas être réalisé pour les travailleurs sur appel dont le contrat de travail a expiré ou qui ont résilié leurs rapports de travail de manière extraordinaire faute de mandats sur appel. Ces travailleurs ont droit à l'IC s'ils remplissent les conditions de l'art. 8 LACI.

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

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

Les chômeurs qui perçoivent un gain intermédiaire tout en recevant des IC peuvent, en principe, avoir droit à une allocation pour perte de gain COVID-19. À condition que ces personnes ne soient pas déjà indemnisées pour l'interruption de travail par l'indemnité en cas de RHT par le biais de l'AC, cela peut être le cas, par exemple, si une quarantaine est ordonnée pour la personne assurée ou si la garde des enfants par un tiers est annulée en raison des mesures COVID-19 et que le travail doit être interrompu en conséquence. Le cas échéant, le calcul de l'allocation pour perte de gain COVID-19 est basé sur le revenu que la personne aurait gagné grâce au gain intermédiaire. L'indemnité journalière s'élève à 80% de ce gain et est limitée à un maximum de Fr. 196.00.

Le gain intermédiaire est défini comme tout revenu provenant d'une activité salariée ou indépendante que l'assuré perçoit pendant une période de contrôle et qui est inférieur aux indemnités de chômage auxquelles il a droit (IC ; Bulletin LACI IC C123). Les compensations de salaire (poursuite du versement du salaire conformément aux art. 324a ss CO, indemnités journalières de maladie et d'accident) doivent également être imputées comme gain intermédiaire (Bulletin LACI IC C128 ; art. 24 LACI et art. 41a OACI).

L'allocation pour perte de gain prévue par l'ordonnance sur les pertes de gain COVID-19 (RS 830.31) est également une forme de compensation de salaire, car elle est destinée à couvrir la perte de gain liée au coronavirus (par ex. en cas de quarantaine ou de garde d'enfants). Pour cette raison, l'imputation est effectuée de la même manière que pour les indemnités journalières de maladie ou d'accident (Bulletin LACI IC C128).

Dans la mesure où une personne sans emploi reçoit une allocation Corona-perte de gain en lieu et place de son salaire provenant d'une activité intermédiaire, il est justifié d'appliquer par analogie au Bulletin LACI IC C128 l'imputation de l'allocation pour perte de gain sur les IC (imputation de

l'allocation Corona-perte de gain comme gain intermédiaire). En cas de versement séparé, l'allocation Corona-perte de gain brute est donc ajoutée aux gains intermédiaires déterminants et également imputée comme salaire, et non comme indemnité journalière d'une assurance sociale (art. 28 LACI).

- ⇒ Voir l'annexe « Aperçu des liens entre l'indemnité journalière de maladie / l'allocation pour perte de gain Coronavirus / l'indemnité de chômage / l'indemnité en cas de RHT ».
- ⇒ Voir également Bulletin LACI IC C128a nouveau

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

La quarantaine ou l'isolement ne conduit pas systématiquement à une prolongation du délai de congé. L'art. 336c, al. 2, CO ne s'applique que si, d'une part, le travailleur est effectivement en incapacité de travail et, d'autre part, qu'il en apporte la preuve par un certificat médical. Seule une incapacité de travail et non une (auto-) quarantaine ou un (auto-) isolement pur(e) peut empêcher la recherche d'emploi ou le commencement d'un nouvel emploi.

- ⇒ Voir également Bulletin LACI IC C208a nouveau

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

Pour les entreprises dont le préavis de réduction de l'horaire de travail n'a été approuvé qu'après le délai de trois mois prévu pour le dépôt de la demande et du décompte, le principe suivant s'applique :

Une réglementation généralisée n'est pas possible en raison des dispositions légales en vigueur. Les caisses d'assurance chômage compétentes doivent vérifier dans chaque cas d'espèce s'il existe une exception sur la base de l'art. 27 LPGA (violation du devoir d'information ou de conseils par l'administration). Dans les cas où les conditions sont remplies, les entreprises peuvent exceptionnellement bénéficier d'un droit qui n'est pas prévu par la loi.

Le Tribunal fédéral a considéré ce qui suit à ce sujet [ATF 131 V 472] : « Dérivé du principe de bonne foi, qui protège le citoyen en ce qui concerne le comportement des autorités en fonction de ses attentes, des informations erronées de la part des autorités administratives peuvent, sous certaines conditions, nécessiter un traitement du requérant qui s'écarte du droit matériel. Selon la jurisprudence et la doctrine, c'est le cas :

1. si l'autorité a agi dans une situation spécifique à l'égard de certaines personnes;
2. si elle était compétente pour fournir les informations en question ou si le requérant pouvait, pour des motifs raisonnables, considérer l'autorité comme compétente ;
3. si la personne ne pouvait pas facilement identifier l'inexactitude de l'information ;

4. si elle a pris des dispositions en se basant sur le fait que les informations étaient exactes et que ces dispositions ne peuvent être annulées sans inconvénient, et
5. si la législation n'a pas changé depuis que l'information a été fournie. »

En l'occurrence, les cas en question ne concernent pas des « informations erronées de la part des autorités administratives », mais plutôt le traitement tardif des demandes.

Les conditions 1 à 4 peuvent être considérées comme remplies dans le cas des entreprises qui n'avaient jamais eu recours à l'instrument de la réduction de l'horaire de travail auparavant, puisqu'il s'agissait de traiter une demande spécifique, que l'ACt était effectivement compétente en la matière, que l'entreprise ne pouvait pas savoir que des retards de la part des autorités pouvaient entraîner la perte de droits et que l'entreprise ne pouvait pas présenter de décompte en l'absence d'une autorisation.

En revanche, la condition 3 n'est pas remplie dans le cas des entreprises qui ont déjà bénéficié d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail par le passé, car elles connaissent le délai de 3 mois pour le décompte et devraient en connaître les conséquences.

La condition 5 est remplie, puisque les conditions-cadres en vigueur n'ont pas changé en ce qui concerne les délais de dépôt des demandes d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.

La caisse peut, par analogie avec le Bulletin LACI RHT 17, fixer un délai raisonnable pour la présentation des documents de décompte complets, mais ce délai ne peut pas dépasser trois mois après l'octroi de l'autorisation afin de garantir le contrôle des faits.

⇒ Voir également Bulletin LACI RHT 13a nouveau

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 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 Délais de préavis en cas de mesures édictées à court terme

Si les mesures sont édictées à court terme et que les entreprises ne sont donc pas en mesure de notifier la réduction de l'horaire de travail dix jours à l'avance, le délai de préavis peut être raccourci ou totalement supprimé. Les règlements suivants s'appliquent (jours = jours civils) :

- Adoption des mesures 10 à 4 jours avant leur entrée en vigueur
 - délai du préavis en principe de 3 jours (par analogie art. 58, al. 1, OACI), mais :
 - Si le préavis est déposé* plus de 10 jours après l'entrée en vigueur des mesures, le délai de préavis ordinaire de 10 jours s'applique à nouveau.
- Adoption des mesures moins de 4 jours avant l'entrée en vigueur
 - délai du préavis échelonné : (par analogie art. 58, al. 3, OACI)
 - Aucun délai de préavis ne doit être observé si le préavis est déposé* moins de 4 jours après l'entrée en vigueur des mesures, c'est-à-dire que l'indemnité de RHT peut être versée à partir de la déposition du préavis.

- Si le préavis est déposé* entre 4 et 10 jours après l'entrée en vigueur des mesures, un délai de préavis de 3 jours minimum doit être respecté, c'est-à-dire que l'indemnité de RHT peut être versée à partir de 3 jours après la déposition du préavis.
- Si le préavis est déposé* ultérieurement, le délai de préavis de 10 jours doit être respecté, c'est-à-dire que l'indemnité de RHT peut être versée à partir de 10 jours après la déposition du préavis.

Délais de préavis [jours]		Déposition* du préavis après l'entrée en vigueur		
		<4 jours	4-10 jours	>10 jours
Délai entre l'adoption et l'entrée en vigueur	>10 jours	10	10	10
	4-10 jours	3	3	10
	<4 jours	0	3	10

* La date de déposition en cas de préavis électronique ou la date du cachet de la poste en cas de préavis physique fait foi.

Les autorisations déjà accordées ne sont reconsidérées qu'à la demande de l'entreprise.

⇒ Voir également Bulletin LACI RHT G7a nouveau

Exemples a) à h) :

Adoption de la mesure : 13.01.2021
 Entrée en vigueur des mesures : 18.01.2021
 Délai entre adoption et entrée en vigueur: 5 jours → 4-10 jours (ligne 2)

	Date de déposition du préavis	Déposition du préavis après l'entrée en vigueur	Délai de préavis	RHT possible à compter du
a)	14.01.2021	-4 jours → <4 jours	3 jours	18.01.2021**
b)	15.01.2021	-3 jours → <4 jours	3 jours	18.01.2021
c)	16.01.2021	-2 jours → <4 jours	3 jours	19.01.2021
d)	18.01.2021	0 jour → <4 jours	3 jours	21.01.2021
e)	21.01.2021	3 jours → <4 jours	3 jours	24.01.2021
f)	22.01.2021	4 jours → 4-10 jours	3 jours	25.01.2021
g)	28.01.2021	10 jours → 4-10 jours	3 jours	31.01.2021
h)	29.01.2021	> 10 jours → 10 jours	10 jours	08.02.2021

** En théorie le 17.01.2021. La mesure n'étant toutefois valable qu'au 18.01.2021, l'approbation s'applique à compter du 18.01.2021;

Exceptions possibles en cas de contraintes économiques précédant l'entrée en vigueur des mesures (p. ex. achat de marchandises périssables peu de temps avant la fermeture)

Exemples n) à t) :

Adoption de la mesure : 29.01.2021
 Entrée en vigueur des mesures : 01.02.2021
 Délai entre adoption et entrée en vigueur : 3 jours → <4 jours (ligne 3)

	Date de déposition du préavis	Déposition du préavis après l'entrée en vigueur	Délai de préavis	RHT possible à compter du
n)	29.01.2021	-3 jours → <4 jours	0 jour	01.02.2021**
o)	01.02.2021	0 jour → <4 jours	0 jour	01.02.2021
p)	02.02.2021	1 jour → <4 jours	0 jour	02.02.2021

	Date de déposition du préavis	Déposition du préavis après l'entrée en vigueur	Délai de préavis	RHT possible à compter du
q)	04.02.2021	3 jours → <4 jours	0 jour	04.02.2021
r)	05.02.2021	4 jours → 4-10 jours	3 jours	08.02.2021
s)	11.02.2021	10 jours → 4-10 jours	3 jours	14.02.2021
t)	12.02.2021	11 jours → >10 jours	10 jours	22.02.2021

** En théorie le 29.01.2021, voir ci-dessus

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

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

Conformément à l'art. 324a CO, l'employeur est tenu de poursuivre le versement du salaire lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des raisons inhérentes à sa personne (par ex. accident ou maladie). Si un travailleur voyage dans une zone désignée par les autorités comme étant à risque et doit, lors de son retour, être mis à cet effet en quarantaine pendant 10 jours, l'employeur n'est pas tenu de poursuivre le versement du salaire, car il s'agit dans ce cas d'un acte intentionnel de la part du travailleur (le critère « sans faute de sa part » mentionné ci-dessus n'est pas rempli).

À partir du 6 juillet 2020, la réglementation suivante s'applique : celui qui entre en Suisse en provenance d'une zone à risque doit se mettre en quarantaine durant dix jours. Le fait que la personne a voyagé / voyage dans une zone à risque à compter du 6 juillet 2020 ou avant cette date est sans importance.

Concrètement, les restrictions suivantes s'appliquent au droit de bénéficier des prestations de l'AC (indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, ci-après « indemnité en cas de RHT ») : les personnes qui se rendent à partir du 6 juillet 2020 dans un pays qui, au moment de leur entrée, figure sur la liste officielle des zones à risque, n'ont pas droit à une indemnité en cas de RHT durant la quarantaine de dix jours. Ces personnes sont empêchées de travailler par leur propre faute et ne peuvent donc pas bénéficier d'une poursuite du versement du salaire. Leur interruption de travail ne doit pas être prise en compte pour bénéficier de l'indemnité en cas de RHT.

Les personnes qui ont voyagé dans un pays à risque avant le 6 juillet 2020 et qui retournent en Suisse à partir du 6 juillet 2020 et qui doivent donc être mises en quarantaine pendant dix jours, peuvent avoir droit à une indemnité en cas de RHT si elles ont obtenu un certificat médical ou une attestation délivrée par une autorité. Il en va de même pour les personnes qui se rendent dans une zone déclarée à risque seulement après leur départ. Cependant, l'obligation de l'employeur de continuer à payer les salaires dans de tels cas est juridiquement controversée. Il reste à voir comment les tribunaux vont juger cette question. Si l'employeur ne reconnaît pas l'obligation de continuer à payer le salaire et ne paie pas le salaire pendant la période de quarantaine, aucune indemnité en cas de RHT n'est due.

⇒ Voir également Bulletin LACI RHT D35a nouveau

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

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

Le point 2.4 s'applique de la même manière aux assurés qui sont mis en quarantaine sans s'être rendus dans une zone à risque.

Pour les personnes mises en quarantaine sans qu'il y ait faute de leur part, l'entreprise peut décompter l'indemnité en cas de RHT, à condition que les autres conditions de la RHT soient remplies.

Les personnes qui ont provoqué la quarantaine par leur propre comportement (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) n'ont pas droit au maintien du paiement du salaire pendant la période de quarantaine. Leur perte d'heures de travail ne doit pas être prise en compte par l'indemnité en cas de RHT.

Si, malgré la quarantaine, les personnes concernées travaillent en télétravail, prennent des vacances ou réduisent les heures supplémentaires, l'entreprise est tenue de continuer à payer les salaires, mais il n'y a pas de perte d'heures de travail due à des mesures économiques ou officielles et donc pas droit à l'indemnité en cas de RHT.

- ⇒ Voir l'annexe « Aperçu des liens entre l'indemnité journalière de maladie / l'allocation pour perte de gain Coronavirus / l'indemnité de chômage / l'indemnité en cas de RHT ».
- ⇒ Voir également 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 quatre 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.

Dans la mesure où une entreprise continue à faire valoir une perte de travail de plus de 85 % pour les périodes de décompte à partir de juin à novembre 2020, elle est tenue de justifier cette perte de travail auprès de la CCh et de présenter des documents admissibles attestant de la situation. Les CCh sont tenues de remettre aux ACT pour examen les éventuels décomptes non plausibles dépassant la valeur seuil.

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

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

Contrairement aux entreprises privées, les fournisseurs de prestations publiques ne supportent pas de risque entrepreneurial ou de risque de faillite parce qu'ils doivent mener à bien les tâches qui leur ont été confiées par la loi indépendamment de la situation économique. Les éventuels problèmes de liquidités, les dépenses supplémentaires ou même les pertes résultant de l'activité de l'entreprise sont 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

Les conditions donnant droit à l'indemnité en cas de RHT sont fixées à l'art. 31 LACI. On ne peut d'emblée partir du principe que les travailleurs du service public, d'entreprises parapubliques ou d'associations privées n'ont pas droit à une indemnité en cas de RHT. Le statut de l'employeur (entité de droit public, association, coopérative, fondation, etc.) n'a aucune importance en l'espèce. Le critère déterminant est bien plus le statut du travailleur en matière de cotisation. Il convient donc de vérifier au cas par cas si les conditions visées à l'art. 31 LACI sont remplies et si les travailleurs concernés risquent de perdre leur emploi. Lorsque les tâches au sein d'une entreprise doivent être accomplies indépendamment de la situation économique et que les problèmes de liquidités, les dépenses supplémentaires ou les pertes sont couverts par des moyens publics, il n'existe généralement pas de risque de licenciement immédiat pour les travailleurs concernés. Par conséquent, le droit à l'indemnité en cas de RHT devrait être refusé.

⇒ Voir également 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)).

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 juin 2021 inclus, les apprentis ont droit à l'indemnité en cas de RHT jusqu'au 30 juin 2021, 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 ont été 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, que toutes les conditions sont remplies cumulativement. Les entreprises qui sont fermées sur ordre des autorités ainsi que celles dont les activités ont été 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. Si une autorisation a déjà été octroyée pour la période concernée, l'entreprise peut demander une reconsidération sur la base des données et explications correspondantes.

L'ACT vérifie la plausibilité du droit à l'indemnité en cas de 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 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 de l'indemnité en cas de RHT, additionnées aux heures perdues, puis le total est reporté dans le formulaire de 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 juin 2021, salariés engagés pour une durée limitée pendant la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 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 juin 2021 : les personnes qui ont un contrat de travail d'une durée déterminée (également sans possibilité de résiliation convenue) ;
- 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 juin 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 % ;

- 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).
- 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 et y auront droit du 1^{er} janvier au 30 juin 2021 jusqu'à la fin de leur rapport de travail.

Du 01.01.2021 au 30.06.2021, 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 30.06.2021). 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} juillet 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 juin 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 juin 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 juillet 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 pas à vérifier davantage la plausibilité de l'inclusion des travailleurs sur appel jusqu'à la période de décompte de juin 2021 incluse.

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 – juin 2021	
Travailleurs engagés pour une durée indéterminée ou «à titre temporaire improprement dit»	Mars 2020 – juin 2021	Toujours	

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

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

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

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

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

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

⇒ Voir également Bulletin LACI RHT B25a nouveau

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

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

À l'issue de leur apprentissage, les apprentis peuvent rester dans leur entreprise d'apprentissage bien que celle-ci ait réduit son horaire de travail. Même durant la crise due au coronavirus, le fait de continuer à travailler après l'apprentissage leur donne la possibilité d'acquérir une première expérience professionnelle et de réduire le risque de chômage, et par là de perception des indemnités journalières. Le contrat de travail peut également être fixé pour une durée déterminée, de douze mois par exemple. Par ailleurs, il faut noter que les « vrais » travailleurs engagés pour une durée déterminée (i.e. sans possibilité de résiliation expressément convenue) perdent à nouveau leur droit à l'indemnité en cas de RHT 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 Indemnité en cas de RHT pour les sportifs professionnels dont la perte de travail est difficile à estimer

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

Si le club est autorisé à reprendre partiellement son activité, par exemple à organiser des entraînements en équipe sans toutefois pouvoir organiser de match, il convient de distinguer si l'activité a réellement repris partiellement ou non. Dans le premier cas, l'indemnité en cas de RHT ne peut être accordée faute de pouvoir déterminer la perte de travail effective. Dans le second cas, à l'inverse, ce droit peut être accordé si le club sportif peut justifier que les mesures ne peuvent être mises en

œuvre de manière pertinente ou que la perte consécutive à une réouverture serait plus importante que dans le cas d'une fermeture temporaire, ce qui entraînerait un risque de disparition d'emplois immédiat.

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

Lorsque l'entreprise a droit à l'indemnité en cas de RHT conformément à l'art. 32 LACI, elle peut également faire valoir ce droit pour ses frontaliers.

En particulier: Les pertes de travail consécutives à des mesures prises par les autorités suisses qui empêcheraient les travailleurs de se rendre sur leur lieu de travail sont couvertes par l'art. 32 LACI en relation avec l'art. 51 OACI. L'entreprise concernée doit apporter la preuve que l'absence des travailleurs frontaliers de son entreprise est bel et bien imputable aux mesures prises par les autorités comme le prévoit l'art. 51 OACI. La même règle est applicable lorsqu'un canton décide de boucler une partie d'une localité ou d'une région en vertu de l'art. 21 de la loi fédérale sur la lutte contre les maladies transmissibles de l'homme (Loi sur les épidémies, RS 818.101) du 18 décembre 1970.

⇒ Voir également Bulletin LACI RHT B25b nouveau

2.13 Préavis de réduction de l'horaire de travail

En dérogation à l'art. 36, al. 1 LACI et à l'art. 58, al. 1 à 4 OACI, aucun délai de préavis ne devait être pris en compte entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020. Cette règle s'applique aussi aux entreprises qui ont déjà reçu des autorisations avec un délai de préavis de trois jours pour le mois de mars.

Pour plus de détails sur les délais de préavis en raison de mesures en cas de mesures édictées à court terme voir 2.3 a.

Concernant les préavis reçus à partir du 1^{er} juin 2020, un délai de préavis de dix jours s'applique à nouveau. Les autorisations de plus de trois mois perdront leur validité et seront ainsi interrompues le 31 août 2020.

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

Si aucune demande d'indemnité en cas de RHT n'a été présentée jusque-là pour le mois précédent au seul motif que de nouveaux groupes de personnes n'ont été reconnus comme ayant droits qu'à une date ultérieure, le préavis peut être remis à titre rétroactif pour les mois précédents concernés. Cela a concerné par exemple les travailleurs sur appel, qui, suite à la décision du 9 avril 2020 ont obtenu à titre rétroactif un droit à l'indemnité en cas de RHT à partir du 1^{er} mars 2020. Les autres cas de droit aux prestations octroyé de manière rétroactive sont traités de la même façon.

Le délai pour remettre un « préavis rétroactif » court jusqu'à la fin du mois suivant la décision. Si un préavis a déjà été remis pour les mois concernés, il n'est pas nécessaire de l'adapter (cf. 2.13a).

Exemple 1: Les travailleurs sur appel ont obtenu le 28 octobre 2020 un droit à l'indemnité en cas de RHT rétroactif au 1^{er} septembre 2020. Si aucun préavis n'a été remis jusqu'à présent pour le mois de septembre, les entreprises peuvent le faire jusqu'au 30 novembre 2020.

Exemple 2 : Les employés engagés pour une durée limitée ont obtenu le 20 janvier 2021 un droit à l'indemnité en cas de RHT à partir de la période de décompte de janvier 2021. Si aucun préavis n'a été remis jusqu'à présent pour le mois de janvier 2021, les entreprises peuvent le faire jusqu'au 28 février 2021.

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

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

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

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) ni aux apprentis (voir 2.8 b), car il convient de contrôler pour ces deux groupes 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 Abrogé

2.15 Préavis en cas d'adaptation de l'ordonnance

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

Pour chaque nouvelle période de décompte, les dispositions de l'ordonnance en vigueur au moment concerné doivent être appliquées là encore sans nouveau préavis. Par exemple : une durée d'autorisation de six mois à partir du 17 mars 2020 est encore en vigueur après le 1^{er} juin 2020,

mais pour les périodes de décompte à partir de juin, les personnes dont la position est assimilable à celle d'un employeur et les apprentis ne peuvent plus être pris en compte.

2.16 Abrogé

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

Les périodes de décompte à partir de mars 2020 et jusqu'à mars 2021 inclus ne sont pas prises en compte pour la durée maximale de perception en cas de perte de travail de plus de 85 %.

Exemple : En janvier et février 2020, une entreprise a déjà fait valoir une réduction de l'horaire de travail en raison d'une perte de travail de 90 %, et elle a même annoncé une perte de travail de 100 % durant les périodes de décompte de mars à août 2020. Pendant la période de novembre 2020 à mars 2021, l'entreprise fait à nouveau valoir une perte de travail de 95 %. Ainsi, à partir de avril 2021, elle peut encore faire valoir une perte de travail supérieure à 85 % pour deux périodes de décompte.

⇒ Voir également Bulletin LACI RHT F4a nouveau

2.18 **Demande et paiement de l'indemnité en cas de RHT**

La somme des salaires soumis aux cotisations AVS de tous les travailleurs ayants droit (ligne 27 du formulaire de demande et de décompte) doit être plausibilisée avec les pièces justificatives données par l'employeur. Il suffit de comparer la somme des salaires soumis aux cotisations AVS avec celle du journal de l'entreprise. Ce même contrôle doit également être fait pour les heures à effectuer normalement par tous les ayants droit (ligne 22 du formulaire de demande et décompte).

Le délai de carence (délai d'attente) pour percevoir l'indemnité en cas de RHT est complètement supprimé pour les périodes de décompte de mars 2020 à mars 2021. A partir du 1^{er} avril 2021, un délai de carence d'un jour s'applique à nouveau. Le SECO-TC met à disposition une solution / un soutien technique pour recalculer rétroactivement les mois de septembre à décembre 2020 sans jours d'attente. Si des indemnités RHT devaient encore demandées pour les périodes d'octobre et novembre 2020, elles doivent l'être à l'aide des formulaires valables pour ces périodes, y compris le jour d'attente. C'est la seule façon de garantir que tous les nouveaux calculs rétroactifs automatisés soient correctement effectués.

Pour les versements portant sur les périodes de décompte de mars 2020 à mars 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.

À partir de la période de décompte de décembre 2020, les dispositions suivantes s'appliquent:

- 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 (apprentis inclus) doivent utiliser le formulaire «Demande et décompte... avec formulaire supplémentaire pour l'attribution aux catégories de salaire...». Différentes variantes sont disponibles suivant le nombre de catégories d'employés requises.
- 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.
 - o 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).
 - o 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 heures par semaine (lu-di) / 7 jours * 31 jours civils = 186 heures par mois
Conversion en une semaine de 5 jours :
186 heures par mois / 23 jours ouvrables * 5 jours = 40,43 heures par semaine (lu-ve).
 - o 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. C'est pourquoi il convient de toujours employer les formulaires les plus récents pour la période de décompte considérée ou d'utiliser eServices.

- Les formulaires complémentaires « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique », « Attestation de revenu provenant d'une occupation provisoire » et « Feuille de calcul des heures perdues imputables à des facteurs saisonniers » ne sont plus requis.
- 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 mars 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.

2.18 a 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} avril-2021

Les alinéas 4 et 5 de l'art. 46 OACI sont temporairement abrogés du 1^{er} mars 2020 au 31 mars 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} avril 2021, les heures de travail en plus accomplies par les travailleurs au cours des six mois précédents l'ouverture du délai-cadre d'indemnisation doivent à nouveau être déduites de leur perte de travail.

Durant un délai-cadre en cours, toutes les heures de travail en plus effectuées par les travailleurs dans les 12 derniers mois précédant une nouvelle réduction de l'horaire de travail doivent à nouveau être déduites de leur perte de travail à partir du 1^{er} avril 2021.

Les heures de travail en plus effectuées avant les périodes de décompte de mars 2020 à mars 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 d' avril 2021. Cette réglementation veille à ne pas réduire ultérieurement à néant la raison d'être de la dérogation qui stipule que, pendant la durée d'application de l'ordonnance COVID-19, il n'est pas obligatoire d'imputer sur les interruptions de travail les heures supplémentaires effectuées avant cette période.

En revanche, les règles de comptabilisation à nouveau introduites s'appliquent à partir du 1^{er} avril 2021 aux heures supplémentaires effectuées pendant ou après les périodes de décompte conformément à l'ordonnance COVID-19 AC.

Exemple 1: Une entreprise décompte une RHT de mai 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 avril 2021, les heures supplémentaires effectuées depuis mai 2020 et qui n'ont pas été compensées jusqu'à maintenant seront déduites de la RHT.

Exemple 2: Une entreprise décompte une RHT à partir de avril 2021. Un délai-cadre d'indemnisation est ouvert à ce moment-là. De mars 2020 à mars 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 novembre 2019 à janvier 2020. Elle décompte une nouvelle fois une RHT à partir d'avril 2021. Le délai-cadre d'indemnisation s'entend de novembre 2019 à octobre 2021. De mars 2020 à mars 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 avril 2021 doivent être déduites (Bulletin LACI RHT B8).

⇒ Voir également Bulletin LACI RHT B7a nouveau

2.21 Abrogé

2.22 Abrogé

2.23 Abrogé

2.24 Abrogé

2.25 Abrogé

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

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

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

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

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

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

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

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

- Si l'employeur a versé les salaires aux travailleurs pendant la phase de réduction de l'horaire de travail comme prévu (c'est-à-dire au moins 80%), alors aucun droit à l'ICI n'existe.
- Si l'employeur n'a pas versé les salaires aux travailleurs pendant la phase de réduction de l'horaire de travail comme prévu, il est alors possible de faire valoir l'ICI à concurrence des salaires qui n'ont pas été versés. Peu importe, dans ce cas, qu'une indemnité ait déjà été versée à l'employeur pour la phase de RHT. Les éventuels versements à double doivent malheureusement être acceptés car dans ce cas de figure, ce n'est pas aux travailleurs de répondre aux manquements de leurs employeurs. Lors d'une procédure de faillite, la CCh est tenue de présenter les versements de l'ICI effectués et les éventuelles demandes de restitution en cours de l'indemnité en cas de RHT.

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

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

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 à août 2020).

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

3 Dispositions d'exécution supplémentaires

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

Il appartient aux organes d'exécution de décider eux-mêmes s'ils pourront 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.³
- 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.

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. En période de pandémie également, l'inscription peut se faire en personne, sauf si la situation locale ne le permet

³ 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

pas. Dans ce cas, l'inscription peut se faire par courrier électronique ou postal selon le BCP établi. La personne assurée doit communiquer son numéro AVS lors de son inscription.

Dans les 15 jours suivant l'inscription (selon l'art. 22, al. 1, OACI), l'organe d'exécution invite la personne assurée à un premier entretien de conseil et de contrôle, qui peut avoir lieu en personne, par téléphone ou par vidéoconférence (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, dès réouverture de l'ORP, 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 suivantes peuvent continuer d'avoir lieu par téléphone ou par vidéoconférence (à condition que les dispositions cantonales en matière de protection des données le permettent).

3.7 Abrogé

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

Si une quarantaine est imposée lors du retour d'exportation des prestations, l'assuré concerné peut se réannoncer dans les délais prévus par téléphone auprès de son ORP et accomplir ses obligations de chômeur (recherche d'emploi, mesure online, etc.) depuis son domicile (voir également point 1.5).

3.9 Abrogé

3.10 Abrogé

3.11 Abrogé

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

3.14 Abrogé

3.15 Abrogé

3.16 Responsabilité des fondateurs

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

Veillez agréer, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.

Secrétariat d'État à l'économie



Oliver Schärli

Chef Marché du travail et assurance-chômage

Damien Yerly

Chef Marché du travail et Réinsertion

Cette directive

- est disponible en allemand et en italien (à partir du 25 janvier 2021),
- sera publiée sur TCNet et à partir du 25 janvier 2021 sur www.travail.swiss.



Annexe à la directive 2021/01: « 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 : 20 janvier 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 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 – 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 – 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
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

N°	Situation de la personne assurée	Situation de l'entreprise	Conséquences pour la personne assurée	Conséquences pour l'entreprise (par rapport à cette personne)
	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 : Salaire contractuel du 1.1. au 30.6.2021 : Droit à l'indemnité en cas de RHT	Du 1.9. au 31.12.2020 : 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 30.6.2021 : 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 : Voir ci-dessus jusqu'au début du / pendant le délai de la résiliation du 1.1. au 30.6.2021 : Droit à l'indemnité en cas de RHT	Du 1.9. au 31.12.2020 : Voir ci-dessus jusqu'au début du / pendant le délai de la résiliation du 1.1. au 30.6.2021 : Droit à l'indemnité en cas de RHT
9	Travail sur appel, contrat de durée indéterminée	Entreprise en RHT	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	L'entreprise doit décider : l'indemnité en cas de RHT soit pour tous les travailleurs sur appel, soit pour aucun

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)	Entreprise en RHT	Du 1.9. au 31.12.2020 : Salaire contractuel du 1.1. au 30.6.2021 : Voir no. 9	Du 1.9. au 31.12.2020 : 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 30.6.2021 : 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
13	Apprentis	Entreprise en RHT	Du 1.6. au 31.12.2020 : Pas droit à l'indemnité en cas de RHT du 1.1. au 30.6.2021 : 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 : Pas droit à l'indemnité en cas de RHT du 1.1. au 30.6.2021 : 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	---
	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.	

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)
	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)
4	Mise en quarantaine – par sa propre faute		Pas droit à l'IC, mais possibilité de prendre le solde des jours sans contrôle	
	Mise en quarantaine 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 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	

N°	Situation de la personne assurée	Situation de l'entreprise	Conséquences pour la personne assurée	Conséquences pour l'entreprise (par rapport à cette personne)
	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
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	---

N°	Situation de la personne assurée	Situation de l'entreprise	Conséquences pour la personne assurée	Conséquences pour l'entreprise (par rapport à cette personne)
	Contrat de travail de durée déterminée pour gain intermédiaire sans possibilité de résiliation	Entreprise en RHT	Du 1.9. au 31.12.2020 : Salaire contractuel / indemnité selon LACI / OACI du 1.1. au 30.6.2021 : Droit à l'indemnité en cas de RHT	Du 1.9. au 31.12.2020 : Pas droit à l'indemnité en cas de RHT : voir la réglementation relative à RHT du 1.1. au 30.6.2021 : Droit à l'indemnité en cas de RHT
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 : Voir ci-dessus jusqu'au début du / pendant le délai de résiliation du 1.1. au 30.6.2021 : Droit à l'indemnité en cas de RHT	Du 1.9. au 31.12.2020 : Voir ci-dessus jusqu'au début du / pendant le délai de résiliation du 1.1. au 30.6.2021 : Droit à l'indemnité en cas de RHT
9	Travail sur appel (contrat de durée déterminée ou 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 déterminée ou indéterminée)	---	Salaire contractuel / indemnité selon LACI / OACI	---

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 sur appel pour gain intermédiaire, contrat de durée indéterminée	Entreprise en RHT	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	L'entreprise doit décider : l'indemnité en cas de RHT soit pour tous les travailleurs sur appel, soit pour aucun Voir la réglementation relative à RHT
10	Travail sur appel pour gain intermédiaire, contrat de durée déterminée (sans possibilité de résiliation)	Entreprise en RHT	Du 1.9. au 31.12.2020 : Salaire contractuel / indemnité selon LACI / OACI du 1.1. au 30.6.2021 : 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 : Pas droit à l'indemnité en cas de RHT : voir la réglementation relative à la RHT du 1.1. au 30.6.2021 : 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	