



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

Directive

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

Lieu, date : **Berne, 31 janvier 2022**

N° : **01 (remplace la directive 2021/21 du 17. décembre 2021)**

Directive 2022/01 : Actualisation « des règles spéciales dues à la pandémie »

Mesdames, Messieurs,

La présente directive actualise et remplace la directive 2021/21, que nous vous avons transmise le 17 décembre 2021.

Sauf si une autre durée est fixée expressément, les modifications de cette directive sont applicables à partir du 20 décembre 2021 et jusqu'à ce qu'elles soient modifiées ou abrogées dans une nouvelle directive

Toutes les réglementations restant en vigueur au-delà de la période de validité de la présente directive ont été reprises dans la directive 2021/22 « Adaptation des Bulletins LACI ». Afin de rendre cette directive plus courte et claire, toutes les réglementations qui ne sont plus valables, qui ne sont plus nécessaires et qui sont valables au-delà de la validité de la procédure sommaire de décompte dans la directive 2021/22 "Adaptation des Bulletins LACI " ont été supprimées dans le présent document.

1. Indemnité de chômage (IC)

		Valable du ¹	au
1.1	Les dispositions dans le domaine de l'IC s'appliquent en principe de manière inchangée	03.04.2020	26.08.2020
1.2	Augmentation du nombre d'indemnités journalières et prolongation du délai-cadre d'indemnisation pour les personnes ayant droit à l'indemnité le 1er mars 2020 ou ultérieurement	03.04.2020	Voir directive 2021/22 IC B38a nouveau
1.2 a	Augmentation du nombre d'indemnités journalières et prolongation du délai-cadre d'indemnisation pour les personnes ayant droit à l'indemnité au 1er mars 2021 ou ultérieurement	03.04.2020	30.09.2021
1.2 b	Solution temporaire LPtra	19.03.2021	Voir directive 2021/09
1.3	Adaptation de la durée du délai-cadre de cotisation en fonction du délai-cadre d'indemnisation prolongé.	01.06.2020	Voir directive 2021/22 IC B38c et B38b nouveau
1.4	Indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail / quarantaine	30.10.2020	Voir directive 2021/22 IC B263b nouveau
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	22.07.2020	Voir directive 2021/22 IC B263a nouveau
1.6	Paiements des caisses de chômage (CCh)	12.03.2020	31.12.2021
1.7	Doutes quant aux droits découlant du contrat de travail	03.04.2020	31.12.2021
1.8	IC pour les travailleurs sur appel enregistrant des pertes de travail	03.04.2020	31.12.2021
1.9	Imputation de l'allocation pour perte de gain COVID-19 sur les gains intermédiaires au sens de l'AC	30.10.2020	Voir directive 2021/22 IC C128a nouveau
1.10	Pas d'interruption automatique du délai de congé en cas de quarantaine ou d'isolement	20.01.2021	Voir directive 2021/22 IC C208a nouveau
1.11	Candidature pour postes, pour lesquels la vaccination est requise	01.10.2021	Voir directive 2021/22 IC B306b nouveau
1.12	Candidature pour postes, pour lesquels le Certificat COVID est requis	01.10.2021	Voir directive 2021/22 IC B306c nouveau
1.13	Chômage fautif dû à l'absence de vaccination ou de certificat	01.10.2021	Voir directive 2021/22 IC B306e nouveau
1.14	Devoir d'information du demandeur d'emploi	01.10.2021	Voir directive 2021/22 IC B306a nouveau
1.15	Prise en charge des coûts du test en cas de certification obligatoire	01.10.2021	Voir directive 2021/22 IC B306d nouveau

¹ y compris les changements intervenus entre-temps

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

		Valable du ²	au
2.1	Caractère temporaire de la perte de travail	12.03.2020	31.12.2021
2.2	Pertes de travail à prendre en considération pour motifs économiques	12.03.2020	31.12.2021
2.2 a	Réserves saisonnières	30.10.2020	Reste en vigueur tant que la procédure de décompte sommaire est applicable.
2.2 b	Autorisations tardives de la réduction de l'horaire de travail	30.10.2020	31.12.2021
2.2 c	Entreprises nouvellement créées	19.03.2021	Voir directive 2021/22 RHT D4a nouveau
2.3	Pertes de travail dues à des mesures prises par les autorités ou à des circonstances non imputables à l'employeur	12.03.2020	31.12.2021
2.3 a	Délais de préavis en cas de mesures édictées à court terme	30.10.2020	18.03.2021
2.3 b	Suspension du délai de préavis du 1er septembre 2020 au 31 décembre 2022	19.03.2021	31.12.2022
2.3 c	Autorisation avec effet rétroactif pour les entreprises concernées par les mesures décidées à partir du 18 décembre 2020	19.03.2021	30.09.2021
2.4	Retour en Suisse d'une personne ayant séjourné dans une zone à risque et quarantaine lors de l'entrée dans le pays	22.07.2020	Voir directive 2021/22 RHT D35a nouveau
2.4 a	Droit à l'indemnité en cas de RHT pour la quarantaine	30.10.2020	Voir directive 2021/22 RHT D35b nouveau
2.5	Droit à l'indemnité en cas de RHT dans le cadre de mesures graduelles	01.06.2020	31.12.2021
2.5 a	Recrutement du personnel pour les entreprises saisonnières	19.03.2021	Voir directive 2021/22 RHT C6b nouveau
2.6	Préavis des fournisseurs de prestations publiques (employeurs publics, administrations, etc.)	09.04.2020	Voir bulletin LACI RHT D36ff.
2.6 a	Préavis des organisations n'exerçant pas d'activité économique	30.10.2020	Voir bulletin LACI RHT D36ff.
2.7	Travailleurs sans perte de travail à prendre en considération en cas de RHT dans l'entreprise	12.03.2020	Voir directive 2021/22 RHT D6c nouveau
2.7 a	Personnes employées dans des associations	30.06.2021	Voir directive 2021/22 RHT B42a nouveau
2.8	Nouvelles personnes ayant droit à l'indemnité entre le 1er mars 2020 et le 31 mai 2020	03.04.2020	31.12.2021
2.8 a	Liberté de choix dans la communication des personnes sur le décompte RHT	27.08.2020	
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	20.01.2021	31.12.2021
2.9	Nouvelles personnes ayant droit à l'indemnité entre le 1er mars 2020 et le 31 août 2020, prolongation pour les travailleurs sur appel jusqu'au 30 septembre 2021, salariés engagés pour une durée limitée pendant la période du 1er janvier 2021 au 30 septembre 2021	03.04.2020	31.12.2021
2.9 a	RHT pour les formateurs d'apprentis à partir du 01.09.2020	27.08.2020	Voir Bulletins LACI RHT C51 à C55
2.9 b	RHT pour les autres personnes ayant droit à partir du 20.12.2021	20.12.2021	

² y compris les changements intervenus entre-temps

		Valable du²	au
2.10	Indemnité en cas de RHT pour les nouveaux apprentis et pour les apprentis à l'issue de leur apprentissage	01.06.2020	Voir directive 2021/22 RHT C6c nouveau
2.11	Indemnité en cas de RHT pour les sportifs professionnels dont la perte de travail est difficile à estimer	01.06.2020	30.09.2021
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	12.03.2020	Voir Bulletins LACI RHT C10 exemple
2.13	Préavis de réduction de l'horaire de travail	12.03.2020	31.12.2022
2.13 a	Nombre de personnes concernées supérieur à celui déclaré dans le préavis	30.10.2020	
2.14	Augmentation de la durée maximale d'autorisation de la réduction de l'horaire de travail de trois à six mois	03.04.2020	31.12.2022
2.14 a	Prolongation de la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail	30.06.2021	Voir directive 2021/22 RHT F2a nouveau
2.15	Préavis en cas d'adaptation du cadre juridique	01.06.2020	31.12.2021
2.16	Autorisations délivrées après le 31 août 2020	01.06.2020	20.01.2021
2.17	Durée maximale du droit à l'indemnité en cas de RHT en cas de perte de travail de plus de 85 %	01.06.2020	Voir directive 2021/22 RHT F4a nouveau
2.18	Demande et paiement de l'indemnité en cas de RHT	12.03.2020	Reste en vigueur tant que la procédure de décompte sommaire est applicable.
2.18 a	Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique	30.06.2021	Reste en vigueur tant que la procédure de décompte sommaire est applicable.
2.18 b	Prise en compte de l'horaire mobile	30.06.2021	Reste en vigueur tant que la procédure sommaire de décompte est applicable.
2.18 c	Prétention en cas d'autorisation accordée ultérieurement	20.01.2021	31.12.2021
2.19	Occupation provisoire pendant la RHT	09.04.2020	Reste en vigueur tant que la procédure de décompte sommaire est applicable.
2.20	Pas de déduction des heures de travail en plus accomplies et règles à partir du 1er Janvier 2022	03.04.2020	Voir directive 2021/22 RHT B7a nouveau
2.21	Préavis de réduction de l'horaire de travail pour les travailleurs temporaires	09.04.2020	26.08.2020
2.22	Compétences des autorités cantonales et des caisses de chômage s'agissant de la réduction de l'horaire de travail pour les travailleurs temporaires	09.04.2020	26.08.2020
2.23	Contrôle des heures de travail et preuve de la perte de travail à prendre en considération pour l'indemnité en cas de RHT s'agissant des travailleurs temporaires	09.04.2020	19.01.2021
2.24	Décompte de la RHT pour les travailleurs temporaires	01.06.2020	19.01.2021
2.25	Risque de doubles décomptes pour l'indemnité en cas de RHT s'agissant des travailleurs temporaires	09.04.2020	19.01.2021
2.26	Distinction entre l'indemnité en cas de RHT et l'ICI en cas de fermeture prévisible ou effective de l'entreprise	22.07.2020	Voir directive 2021/22 ICI A5a nouveau et ICI B13
2.27	Numéros REE corrigés	30.10.2020	31.12.2021

		Valable du²	au
2.28	Solutions de branche pour l'indemnisation des jours fériés	19.03.2021	Reste en vigueur tant que la procédure de décompte sommaire est applicable.
2.29	Prise en compte des indemnités supplémentaires pour les vacances et les jours fériés dans le calcul de l'indemnité en cas de RHT	20.04.2021	
2.30	Perfectionnement professionnel pendant le chômage partiel	30.06.2021	31.12.2022
2.31	Pas d'indemnité en cas de RHT pour les salariés dont l'employeur n'est pas tenu de verser des cotisations (ANobAG)	30.06.2021	Voir Bulletins LACI RHT D43 et D44

3. Dispositions d'exécution supplémentaires

		Valable du³	au
3.1	Fermeture temporaire / Quarantaine au sein d'un organe d'exécution ou d'un site	12.03.2020	31.12.2021
3.2	Télétravail	12.03.2020	Voir directive 2021/22 texte d'introduction
3.3	Suspension de l'ensemble des activités d'un organe d'exécution	12.03.2020	31.12.2021
3.4	Financement des frais d'exécution	12.03.2020	
3.5	Inscription en vue du placement	12.03.2020	Voir directive 2021/22 IC B340a nouveau
3.6	Activité de contrôle et de placement des ORP en cas de pandémie	12.03.2020	Voir directive 2021/22 IC B340b nouveau
3.7	Suppression de l'obligation pour les employeurs de communiquer les postes soumis à l'obligation d'annonce et suppression des tâches et des obligations y relatives pour les employeurs et le service public de l'emploi (SPE)	03.04.2020	26.08.2020
3.8	Exportation de prestations au sens de l'art. 64 du Règlement (CE) 883/2004	03.04.2020	30.09.2021
3.9	Système d'information PLASTA	12.03.2020	26.08.2020
3.10	Portail de l'AC et services en ligne	12.03.2020	26.08.2020
3.11	Cashmanagement en cas de pandémie	12.03.2020	26.08.2020
3.12	Tenue des comptes et SCI en cas de pandémie	12.03.2020	31.12.2021
3.13	Système de paiement des caisses de chômage – validation en vue du paiement	12.03.2020	26.08.2020
3.14	Transfert de données	12.03.2020	26.08.2020
3.15	Attestation des périodes d'emploi (PDU1, U002, U004, U006, U017)	12.03.2020	26.08.2020
3.16	Responsabilité des fondateurs	12.03.2020	Reste en vigueur tant que la procédure de décompte sommaire est applicable.

³ y compris les changements intervenus entre-temps



Table des matières

1. Indemnité de chômage (IC)	2
2. Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)	3
3. Dispositions d'exécution supplémentaires	5
2 Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)	7
2.2 a Réserves saisonnières	7
2.3 b Suspension du délai de préavis du 1 ^{er} septembre 2020 au 31 décembre 2022	7
2.7 Travailleurs sans perte de travail à prendre en considération en cas de RHT dans l'entreprise	7
2.8 a Liberté de choix dans la communication des personnes sur le décompte RHT	7
2.9 b RHT pour les autres personnes ayant droit à partir du 20.12.2021	8
2.13 Préavis de réduction de l'horaire de travail	8
2.13 a Nombre de personnes concernées supérieur à celui déclaré dans le préavis	9
2.14 Augmentation de la durée maximale d'autorisation de la réduction de l'horaire de travail de trois à six mois	9
2.18 Demande et paiement de l'indemnité en cas de RHT	9
2.18 a Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique	12
2.18 b Prise en compte de l'horaire mobile	12
2.19 Occupation provisoire pendant la RHT	12
2.28 Solutions de branche pour l'indemnisation des jours fériés	13
2.29 Prise en compte des indemnités supplémentaires pour les vacances et les jours fériés dans le calcul de l'indemnité en cas de RHT	13
2.30 Perfectionnement professionnel pendant le chômage partiel	13
3 Dispositions d'exécution supplémentaires	14
3.4 Financement des frais d'exécution	14
3.16 Responsabilité des fondateurs	14

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

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. Opposition doit être faite (= 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.

2.3 b Suspension du délai de préavis du 1^{er} septembre 2020 au 31 décembre 2022

Les délais de préavis sont suspendus pour la période du 20 mars 2021 au 31 décembre 2022. L'autorisation peut donc être donnée à la date de dépôt de préavis.

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 en 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'ordonnance 2 COVID-19 (RS 818.101.24)).

Dès le 18 janvier 2021, compte tenu des mesures ordonnées par les autorités, le droit à l'indemnité en cas de RHT est de nouveau accordé pour les personnes vulnérables selon l'art. 27a de l'ordonnance 3 COVID-19 (RS 818.101.24), pour autant que l'entreprise remplisse l'ensemble des conditions fixées pour l'indemnité en cas de RHT. Le droit est limité au 31 mars 2022, une prolongation étant toutefois possible.

⇒ Voir Directive 2021/22 Bulletin LACI RHT D6c nouveau

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

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 (dans le cas où ils y ont droit, voir 2.9 b) – 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.

Les entreprises ont également le choix d'indiquer ou non dans le décompte les salariés engagés pour une durée limitée (dans le cas où ils y ont droit, voir 2.9 b). Pour une période de décompte donnée, elles doivent néanmoins soit les intégrer tous, soit n'en intégrer aucun.

Les entreprises ont le choix d'intégrer ou non les heures normalement à effectuer et les salaires des apprentis (dans le cas où ils y ont droit, voir 2.9 b) – comme ceux des travailleurs sur appel – au décompte de l'indemnité en cas de RHT. Il n'est pas nécessaire de traiter tous les apprentis de la même manière, c'est-à-dire de les indiquer tous ou de n'en indiquer aucun, car la possibilité de poursuivre la formation peut varier en fonction de la filière ou de la durée déjà effectuée (elle peut ainsi être possible pour un cuisinier dans le cadre d'une activité de vente à l'emporter mais non pour des apprentis impliqués dans le service).

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

2.9 b RHT pour les autres personnes ayant droit à partir du 20.12.2021

A partir du 20 décembre 2021, les groupes de personnes suivants auront probablement droit à des indemnités RHT si leur entreprise est soumise à l'obligation 2G+ :

- les travailleurs sur appel avec un contrat de travail à durée indéterminée (indépendamment du niveau des fluctuations)
- les travailleurs ayant un contrat de travail à durée déterminée
- les apprentis, pour autant que les conditions suivantes soient remplies cumulativement :
 - o La formation est poursuivie.
La formation des apprentis doit continuer à être assurée (par exemple par une affectation à des services en plein emploi, la poursuite de la formation même en l'absence de clients au moyen du maintien des activités pertinentes à des fins d'apprentissage, des ateliers d'apprentissage temporaires, etc.)
 - o 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.

Cette réglementation est limitée dans le temps jusqu'au 31 mars 2022.

2.13 Préavis de réduction de l'horaire de travail

Jusqu'au 31 décembre 2022, le délai de préavis a été suspendu (voir 2.3 b) et la durée d'autorisation de jusqu'au six mois a été prolongée (voir 2.14).

Si, jusqu'à présent, aucune demande d'indemnité en cas de RHT n'a été présentée ou si aucun préavis n'a été remis pour les personnes correspondantes pour les mois précédents ou les mois en cours 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 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).

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.

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

En dérogation à l'art. 36, al. 1 LACI, jusqu'au 31 décembre 2022, la RHT peut être approuvée pour 6 mois, mais pas au-delà du 31 décembre 2022.

Dès le 1^{er} juillet 2022, les autorisations ne pourront plus être accordées pour six mois entiers, mais uniquement jusqu'au 31 décembre 2022. À compter du 1^{er} octobre 2022, les autorisations de trois mois s'appliqueront de nouveau.

Cette réglementation est applicable à partir du 18 décembre 2021.

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

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

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

Sont déterminants le salaire soumis à l'AVS, y compris les allocations soumises à l'AVS, ainsi que la part due sur le 13^e salaire mensuel ou les gratifications. Pour les travailleurs percevant un salaire horaire, les indemnités de vacances et de jours fériés doivent également être prises en compte. Ne sont pas prises en compte les indemnités pour heures supplémentaires, les allocations pour inconvénients liés à l'exécution du travail, telles qu'allocations pour travail de chantier ou travail salissant, ni les indemnités pour frais. Pour les salariés payés au mois, il faut également indiquer les droits aux vacances et aux jours fériés à partir de janvier 2022.

Le délai de carence (délai d'attente) pour percevoir l'indemnité en cas de RHT est complètement supprimé pour les périodes de décompte de mars 2020 à juin 2021. A partir du 1^{er} juillet 2021, un

délai de carence d'un jour s'applique à nouveau.

Du 1^{er} janvier 2022 au 31 mars 2022, le délai de carence est à nouveau supprimé.

Pour les versements portant sur les périodes de décompte de mars 2020 à mars 2022 inclus, qui sont réglés dans le cadre de procédures sommaires, le délai de recours de 30 jours ne s'applique pas.

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

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

- Le formulaire de demande et le décompte de la RHT sont rassemblés dans un seul formulaire.
- L'entreprise ne doit introduire que cinq indications (champs surlignés en gris), le reste du calcul est automatisé. Elle doit fournir les pièces justificatives appropriées (p. ex. journal des salaires de l'entreprise, vue d'ensemble des décomptes d'heures, extraits de l'enregistrement du temps de travail dans l'entreprise). La CCh doit se fonder, dans la mesure du possible, sur des documents que l'entreprise peut extraire sans difficulté de ses systèmes de gestion des ressources humaines.

Pour les périodes de décompte de décembre 2020 à mars 2022, les dispositions suivantes s'appliquent:

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

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

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

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

- Les entreprises qui veulent faire valoir des indemnités plus élevées pour les collaborateurs à revenus modestes selon l'art. 17a de la loi COVID-19 doivent utiliser le formulaire « Demande et décompte... avec formulaire supplémentaire pour l'attribution aux catégories de salaire... ».
- 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 continues 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).

- 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 et de nouveau à partir du 1^{er} octobre 2021).
- Les formulaires sont constamment adaptés à l'évolution du contexte juridique; par exemple reprise des apprentis ou des salariés engagés pour une durée limitée à compter de janvier 2021, expiration des autorisations supplémentaires (salariés sur appel, salariés engagés pour une durée limitée, apprentis) à partir d'octobre 2021.
C'est pourquoi il convient de toujours employer les formulaires les plus récents pour la période de décompte considérée ou d'utiliser les eServices.
- Les formulaires complémentaires « Attestation de revenu provenant d'une occupation provisoire » et « Feuille de calcul des heures perdues imputables à des facteurs saisonniers » ne sont plus requis.
- Si au moment d'une demande précoce pendant la période de décompte, les heures normalement à effectuer, les heures perdues et la somme des salaires pour le mois sont déjà connues avec une certitude suffisante, c'est-à-dire si l'employeur peut déjà présenter les pièces justificatives, le paiement définitif peut être fait tout de suite et il n'y aura pas de calcul a posteriori à effectuer.
- Toutefois, les avances déjà effectués doivent être remplacées par un décompte définitif au plus tard après trois mois et corrigées le cas échéant.
- Le formulaire peut aussi être utilisé pour une demande d'avances de paiement. Les avances de paiement ne sont toutefois possibles que si les droits en la matière sont déjà constitués. Elles sont en outre limitées à une fois par entreprise et par période de décompte. Les avances de paiement doivent être saisies dans SIPAC en tant que paiements partiels, afin de permettre leur prise en compte correcte dans les analyses. Après remise du décompte définitif, elles doivent être remplacées par celui-ci ou corrigées au besoin.

L'ensemble des périodes de décompte de mars 2020 à mars 2022 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.

Les pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques (art. 32 al. 3 LACI, art. 51a OACI) doivent également être décomptées selon la procédure sommaire, aux mêmes conditions que les réductions de l'horaire de travail pour d'autres motifs. Les Bulletins LACI C15 à C21 ne sont pas applicables.

Une entreprise peut insister sur l'application de la procédure pour les pertes de clients dues aux conditions météorologiques, auquel cas toutes les règles doivent être appliquées à tous les collaborateurs, un mélange de pertes de travail économiques et de pertes de clients dues aux intempéries n'étant pas possible.

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

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

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

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

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

2.18 b Prise en compte de l'horaire mobile

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

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

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

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

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

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

2.19 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.

2.28 Solutions de branche pour l'indemnisation des jours fériés

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

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

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

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

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

2.29 Prise en compte des indemnités supplémentaires pour les vacances et les jours fériés dans le calcul de l'indemnité en cas de RHT

. A partir de janvier 2022, le décompte sera effectué selon la procédure sommaire, séparément pour les salariés payés au mois et les salariés payés à l'heure. Pour les salariés payés au mois, l'indemnité pour les droits aux vacances et aux jours fériés sera calculée au moyen d'un supplément. Le SECO examine comment traiter les éventuels paiements rétroactifs des mois de mars 2020 à décembre 2021, et édicte des directives correspondantes à cet effet.

2.30 Perfectionnement professionnel pendant le chômage partiel

D'après le ch. B18 du Bulletin LACI RHT, l'employeur doit présenter sa demande d'utilisation des heures de travail perdues aux fins de perfectionnement professionnel des travailleurs concernés, comme le veut la jurisprudence, en respectant un délai identique au délai de préavis de RHT visé à l'art. 36 LACI, soit 10 jours au moins avant le début des cours. Comme le délai de préavis pour le chômage partiel a été supprimé jusqu'au 31 décembre 2022 dans le cadre des modifications de la loi COVID-19, il n'y a donc pas de délai de préavis à respecter non plus pour les demandes de perfectionnement professionnel pendant cette période.

3 Dispositions d'exécution supplémentaires

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.

3.16 Responsabilité des fondateurs

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

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, français et en italien,
- sera publiée sur TCNet et à partir du 4 février 2022 sur www.travail.swiss.