

Le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) en lien avec le coronavirus

L'apparition subite du coronavirus en Suisse a impacté l'activité des entreprises suisses avec pour conséquence des pertes de travail inévitables. Grâce aux indemnités de réduction de l'horaire de travail (RHT), cette perte de travail peut être indemnisée de manière appropriée, permettant ainsi aux employeurs de conserver les emplois.

Dans quelles circonstances existe-t-il un droit aux indemnités RHT ?

Le droit à des indemnités en cas de RHT est possible en cas de raisons économiques découlant de causes tant conjoncturelles que structurelles entraînant un recul de la demande ou du chiffre d'affaires ou de mesures prises par des autorités ou d'autres circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur, sous réserve que ce dernier ne puisse éviter les pertes de travail par des mesures appropriées et supportables économiquement ou faire répondre un tiers du dommage.

L'indemnité en cas de RHT n'est versée que si les autres conditions du droit à l'indemnité sont remplies, notamment si la perte de travail ne fait pas partie des risques normaux d'exploitation. L'apparition inattendue du nouveau coronavirus et ses conséquences ne font pas partie des risques normaux d'exploitation.

Quelques exemples dans lesquels le droit aux indemnités RHT est reconnu :

- L'entreprise est frappée d'une interdiction d'exploitation.
- Le blocage de l'accès de villes.
- Les employés ne peuvent respecter leur horaire de travail parce que des restrictions ou interruptions de transport rendent l'accès au lieu de travail plus difficile.
- La fermeture d'une entreprise privée sur ordre des autorités.
- Les employés ne peuvent effectuer leur travail en raison d'une interdiction d'importer ou d'exporter des matières premières ou des marchandises ou du fait que des matières premières font défaut en raison de difficultés de livraison.
- L'exploitation ne peut plus se poursuivre en concours avec plusieurs circonstances liées au coronavirus (les employés sont malades, il ne se présentent plus au lieu de travail, perte de clientèle, etc.).

Par contre, le droit aux indemnités RHT n'est pas reconnu dans les cas suivants :

- Les employés qui suspendent leur activité pour des motifs personnels tels que la maladie ou la peur de contracter le virus.
- Les employés qui ne viennent pas travailler en lien avec des obligations familiales, comme s'occuper d'un membre de la famille malade ou des enfants suite à la fermeture des écoles ou des crèches (voir Fiche droit aux APG pour les salariés sur notre site).

Quelles conditions faut-il respecter pour obtenir le versement des indemnités RHT ?

Il s'agit de remplir les conditions suivantes :

- l'employé a donné son accord à l'introduction de la RHT ;
- le rapport de travail ne doit pas avoir été résilié ;
- la perte de travail est vraisemblablement temporaire et on peut s'attendre à ce que la réduction de l'horaire de travail permette de maintenir les emplois ;
- l'employeur doit effectuer un contrôle du temps de travail* auprès des travailleurs qui sont touchés par une réduction de l'horaire de travail (par ex. cartes de timbrage, rapports sur les heures) afin de pouvoir rendre compte quotidiennement des heures de travail fournies ;
- la perte de travail constitue au moins 10% de l'ensemble des heures de travail normalement effectuées par les travailleurs au cours de la période pour laquelle le décompte est établi ;

- la perte de travail n'est pas imputable à des circonstances qui relèvent du risque normal d'exploitation.

* voir notre fiche « Remplir un décompte RHT » sur www.cnci.ch/coronavirus

Quels employés ont droit aux indemnités RHT ?

Pour autant que toutes les conditions soient remplies, les employés suivants y ont droit :

- les employés soumis à l'obligation de cotiser à l'assurance-chômage ;
- les employés ayant achevé scolarité obligatoire et n'ayant pas encore atteint l'âge minimum pour cotiser à l'AVS ;
- les salariés payés à l'heure ;
- les bailleurs de service et les placeurs privés pour leurs employés liés par un contrat de durée indéterminée ;
- les employés en télétravail pour autant que leur temps de travail soit contrôlé/enregistré (cas échéant par un document rempli chaque jour par l'employé).

N'y ont pas droit : les indépendants (voir fiche Allocation perte de gain pour les indépendants sur notre site) ;

Quelles sont les obligations de l'employeur lorsque le droit à l'indemnité est octroyé ?

L'employeur doit continuer à payer entièrement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles (AVS/AI/APG/ AC, assurance-accidents, allocations familiales, prévoyance professionnelle, etc.) comme si la durée de travail était normale (= 100 % du salaire). Il peut déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge, à moins qu'il en ait été convenu autrement. Quant à la part patronale des cotisations **AVS/AI/APG/AC** pour les heures perdues (perte de gain), elle est remboursée par la caisse de chômage avec le paiement de l'indemnité RHT (voir tableau ci-dessous).

A combien se monte l'indemnité ?

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail couvre 80 % de la perte de gain à prendre en considération pour les heures de travail perdues. Ce gain se compose, en plus du salaire contractuel versé avant le début de la réduction de l'horaire, des allocations régulières convenues contractuellement. L'indemnité est versée par la caisse de chômage (selon le choix indiqué sur le Formulaire de préavis).

Exemple en cas de perte de gain totale :

Quoi ?	Qui ?
80% des salaires des employés en RHT (indemnité RHT)	Caisse de chômage
Cotisations sociales dues légalement ou contractuellement (AVS/AI/APG/AC/AA/AF/LPP, etc.) sur salaire à 100%	Employeur
Remboursement à l'employeur des cotisations AVS/AI/APG/AC sur l'indemnité RHT (part patronale)	Caisse de chômage
Cotisations sociales dues légalement ou contractuellement (part employé) sur salaire à 100% (AVS/AI/APG/AC/AA/LPP, etc.)	Employé

Durant combien de temps est versée l'indemnité ?

Le droit est octroyé pour une période de trois mois et une demande doit être renouvelée 10 jours avant la fin de la période. Dès le 1er septembre 2020, la durée maximum de l'indemnisation est prolongée de 6 mois (18 mois au total).

Version du 13.08.2020

Textes en rouge = textes modifiés depuis la dernière version de la fiche

Où obtenir des renseignements complémentaires ?

- Au près du Service de l'emploi, Secteur surveillance de l'Office des relations et des conditions de travail (ORCT) : **032 889 68 14 (renseignements uniquement par téléphone, seules les demandes d'indemnités RHT sont à adresser par courriel).**
- Sur le site du seco www.travail.swiss
- Covid-19: informations importantes pour les entreprises (site du canton de Neuchâtel), cliquer [ici](#)
- Pour les membres CNCI : permanence du service juridique de la CNCI au 032 727 24 31 ou droit@cnci.ch
- Pour les non-membres, auprès de votre association professionnelle

Documents à télécharger

- Informations aux employeurs – L'indemnité en cas de réduction de l'horaire du travail (SECO) sur <https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/service/publikationen/broschueren/.html>
- Memento AVS sur www.avs-ai.ch
 - 2.13 - Informations aux employeurs concernant la RHT
 - 2.11 – Obligation de cotiser sur les indemnités RHT