

Wilhelm Gilliéron

AVOCATS



Auteur: Wilhelm Avocats | Le : 23 mars 2020

Comment obtenir l'indemnité pour la réduction de l'horaire de travail en lien avec le Covid-19 ?

Les 13 et 20 mars 2020, le Conseil fédéral a ordonné des mesures en vue de combattre le coronavirus (Covid-19), sur le plan sanitaire et sur le plan économique. On se concentrera ici sur un volet des mesures économiques, la facilitation de l'octroi de l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail (RHT).

L'indemnisation de la RHT est régie par les art. 31 à 41 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI; RS 837.0), complétée par l'ordonnance d'application (OACI).

Le système légal, tel que modifié légèrement par l'ordonnance sur les mesures dans le domaine de l'assurance-chômage en lien avec le Covid-19 (RO 2020 p. 877; RS 837.033) est le suivant :

Selon l'art. 31 LACI, les employés dont la durée normale du travail est réduite ou l'activité suspendue ont droit à l'indemnité en cas de RHT, aux conditions suivantes :

- Le congé n'a pas été donné. Les employés dont le rapport de travail a été résilié n'ont pas droit à l'indemnité pour RHT, sans égard quant aux motifs du congé
- La RHT est temporaire et permettra de maintenir les emplois
- La perte de travail est due à des facteurs économiques (art. 32 LACI)
- Elle est inévitable
- Elle est au moins de 10% de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise.
- Elle n'est pas due à des mesures d'organisation ou au risque normal d'exploitation (art. 33 LACI)
- Elle n'est pas saisonnière
- Elle n'est pas prise en considération lorsque le travailleur n'accepte pas la RHT et, partant, doit être rémunéré conformément à son contrat de travail. La RHT ne peut être mise en œuvre que d'un commun accord entre l'employeur et les employés. Les employés acceptent une réduction temporaire de salaire et en échange l'employeur s'engage à ne pas licencier le personnel touché par la mesure. Généralement, l'employé accepte une baisse de 20% de son salaire. L'employé qui refuse la RHT s'expose à un licenciement ordinaire pour motif économique.

Les employés à durée déterminée, les temporaires et les apprentis ont aussi droit à l'indemnité pour RHT. Tel n'est pas le cas, en

revanche, des travailleurs dont la RHT ne peut être déterminée (cela concerne les travailleurs sur appel ou occasionnels, ainsi que les auxiliaires) ou dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable (art. 31 al. 3 LACI). Cela implique que l'entreprise a mis sur pied un système de timbrage ou de rapports d'heures.

Il est admis par le SECO que les dommages liés aux mesures de lutte contre le Covid-19 ne font pas partie du risque normal d'exploitation au sens de l'art. 33 al. 1 let. a LACI. Le fait que l'activité de l'entreprise est touchée par le Covid-19, directement ou indirectement, ouvre ainsi le droit à l'indemnisation de la RHT. Toutefois, la seule référence au Covid-19 ne suffit pas. L'entreprise doit exposer de manière crédible qu'il existe un rapport de causalité adéquat entre la perte de travail et l'apparition du virus (publication du 20 mars 2020 sur le site du SECO).

L'employeur ne peut pas imposer à l'employé de prendre toutes ses vacances d'un coup, sauf situation d'absolue nécessité. L'employeur doit d'abord chercher à obtenir l'indemnité pour RHT. Ce n'est que s'il n'obtient pas cette indemnité qu'il peut imposer à l'employé de prendre ses vacances, dont il ne peut pas réduire la durée. La RHT est liée à une décision de l'employeur, mais non à la situation personnelle de chaque employé.

L'indemnité s'élève à 80% de la perte de gain prise en considération (art. 34 LACI), soit la différence entre les heures prévues par le contrat et celles effectuées (art. 46 al. 2 OACI). C'est le gain horaire qui est pris en considération pour le calcul de l'indemnité. Pour les travailleurs dont le temps de travail est variable, l'horaire annuel moyen convenu contractuellement est considéré comme horaire normal de travail (art. 46 al. 1 OACI).

Est déterminant pour le calcul de l'indemnité le salaire contractuel versé pour la dernière période de paie avant le début de la RHT. Dans ce salaire, sont comprises les indemnités de vacances et les allocations régulièrement convenues contractuellement, dans la mesure où elles ne sont pas versées durant la période où l'horaire est réduit et à condition qu'elles ne soient pas des indemnités pour inconvénients liés à l'exécution du travail. Cela concerne aussi les heures supplémentaires non encore compensées.

L'entreprise doit être en mesure d'établir, de manière précise et si possible indiscutable, pour chaque employé, pour chaque jour et à l'heure près, l'ampleur de la réduction effective du temps de travail, donnant lieu à l'indemnité.

L'employeur est tenu d'avancer l'indemnité et de verser aux travailleurs les jours de paie habituels et de continuer à payer les cotisations aux assurances sociales (art. 37 LACI). Il peut toutefois demander à être dispensé de cette obligation, en même temps qu'il demande l'indemnité (art. 6 de l'ordonnance du 20 mars 2020). L'indemnité pour la RHT est versée douze fois au maximum pendant une période de deux ans (art. 35 LACI).

L'employeur adresse un préavis de RHT au service cantonal compétent (art. 36 LACI), en se prévalant de l'accord des employés à cette mesure. Dans le canton de Vaud, le Service de l'emploi a mis à disposition sur son site un formulaire simplifié de préavis. Ce formulaire a été complété de manière à remplacer les questions 9 à 12 du formulaire initial.

Le Conseil fédéral a augmenté la part de la Confédération disponible en 2020 pour le financement de l'indemnité pour la RHT d'un montant de 6 milliards de francs (art. 8 de l'ordonnance du 20 mars 2020). Cela démontre la volonté de la Confédération d'éviter que des entreprises ne puissent faire face aux pertes provoquées par les mesures sanitaires ordonnées pour lutter contre la propagation du virus. A la clé, des milliers d'emplois seront sauvés.

Il convient de saluer également la volonté du gouvernement de simplifier les formalités d'octroi de l'indemnité pour la RHT. Le système légal est en effet complexe, notamment parce qu'il repose sur des notions juridiques indéterminées (par exemple : qu'entend-on par « risque normal d'exploitation » ?). Cela étant, la mise en œuvre effective de ces mesures dépend largement de la façon dont les services cantonaux compétents vont traiter le flot de demandes d'indemnité qui leur seront adressés. Vont-ils procéder à des contrôles détaillés des milliers de formulaires qui vont submerger les bureaux ou vont-ils déverser généreusement la manne fédérale ?

Il serait heureux que le SECO donne des directives claires aux services cantonaux, dans le sens du deuxième terme de l'alternative.

Source : <https://www.wg-avocats.ch/actualites/droit-commercial/obtenir-rht-covid19/>