

# Wilhelm Gilliéron

## AVOCATS



Auteur: Wilhelm Avocats | Le : 13 avril 2020

## **Indemnisation de la réduction de l'horaire de travail (RHT) en lien avec le Covid-19 : simplification et accélération du versement des indemnités**

L'indemnisation de la RHT n'est pas une mesure nouvelle, que le Conseil fédéral aurait tiré de son chapeau uniquement pour corriger les impacts économiques de la lutte contre le Covid-19. La RHT est un instrument déjà connu, ancré dans la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI; RS 837.0). La RHT est régie par les art. 31 à 41 LACI. Son dispositif a été aménagé, en dérogation aux prescriptions de la LACI, par l'ordonnance du 20 mars 2020 Covid-19 sur l'assurance-chômage (RS 837.033), et ses modifications des 25 mars et 8 avril 2020.

L'indemnité de RHT est versée pendant douze périodes de décompte au maximum pendant une période de deux ans, qui commence à courir, pour chaque entreprise, le premier jour de la première période de décompte pendant laquelle l'indemnité est versée (art. 35 al. 1 LACI). Par période de décompte, on entend un laps d'un mois ou de quatre semaines consécutives (art. 32 al. 5 LACI).

Normalement, la perte de travail supérieure à 85% de l'horaire normal de l'entreprise ne peut excéder quatre périodes de décompte (art. 35 al. 1bis LACI). Cette limitation dans le temps de l'indemnisation de la RHT a été levée par l'art. 8g de l'ordonnance Covid-19 sur l'assurance-chômage, dans sa teneur du 8 avril 2020. Cela signifie que l'indemnisation de la RHT peut aller au-delà de quatre mois lorsque l'entreprise est gravement affectée, à raison d'une perte de travail de plus de 85% par rapport à la période antérieure au 19 mars 2020. La volonté du Conseil fédéral est de maintenir les entreprises financièrement menacées par la pandémie et de conserver les emplois, afin d'atténuer les effets de la crise et faciliter le redémarrage de l'économie, le moment venu.

Dans le système de la LACI, l'employeur doit, pour chaque employé un décompte des heures de travail perdues, pour chaque période de décompte (cf. art. 46ss OACI). Il s'ensuit, pour l'employeur et pour les services publics de l'emploi, une charge de travail administrative qui peut être lourde.

Afin de réduire la bureaucratie, le Conseil fédéral a, le 8 avril 2020, introduit un art. 8i de l'ordonnance Covid-19 sur l'assurance-chômage, qui institue une procédure sommaire de calcul de la perte de travail et de la perte de gain à indemniser par la RHT. Le mécanisme est le suivant.

La perte de travail ne se mesure plus par un décompte particulier pour chaque employé, mais au niveau global de l'entreprise. La somme des heures perdues à cause du Covid-19 est calculée pour toutes les personnes de l'entreprise touchées par la RHT. Elle est déduite du total des heures effectuées en temps normal par toutes ces personnes. Cela détermine la proportion de la perte de travail due au Covid-19 (art. 8i al. 2). La perte de gain déterminante pour le calcul de l'indemnité correspond à cette perte de travail (en heures), rapportée à la somme des gains déterminants (salaire) de toutes les personnes ayant droit à l'indemnité (art. 8i al. 3). Cette perte de gain totalisée au niveau de l'entreprise donne droit à une indemnisation globale, à raison de 80%, versée à l'entreprise sous la forme d'un forfait (art. 8i al. 1).

Il ne sera plus requis de faire un décompte pour chaque collaborateur. Le versement des indemnités sera facilité et accéléré.

L'ordonnance Covid-19 sur l'assurance-chômage produit ses effets, s'agissant notamment de la RHT, jusqu'au 31 août 2020 (art. 9 al. 2). Il n'est pas exclu, selon les circonstances, que cette période soit prolongée.

---

**Source : <https://www.wg-avocats.ch/actualites/droit-du-travail/indemnisation-rht-covid19/>**