

Questions Fréquentes sur la réduction de l'horaire de travail (RHT)

*Les questions ci-dessous ont été posées lors du séminaire en ligne du 1^{er} avril 2020.
Des liens utiles sont disponibles en bas du document.*

Quel est le salaire déterminant à prendre en considération dans la demande d'indemnités pour RHT ?

Est déterminant le salaire contractuel versé pour la dernière période de paie avant le début de la RHT (CHF 12'350 au maximum). Pour les nouveaux employés, c'est le salaire contractuel qui est déterminant.

Le salaire déterminant pour tous les employés comprend notamment:

- le salaire de base (salaire horaire, mensuel ou aux pièces);
- les indemnités de vacances et pour jours fériés;
- les prestations en nature, mais jusqu'à concurrence des montants pris en compte selon la LAVS;
- les allocations de résidence et de renchérissement;
- les commissions;
- les allocations prévues par le contrat de travail (p. ex. 13e salaire, gratifications);
- les allocations pour travail du dimanche ou de nuit, pour travail posté et pour les services de piquet, dans la mesure où le travailleur y a normalement droit pour l'activité exercée et à condition que l'employeur confirme à la caisse de chômage que ces allocations sont aussi versées pendant la RHT.

Ne sont pas compris dans le salaire déterminant:

- les suppléments pour les heures supplémentaires;
- les allocations pour inconvénients liés à l'exécution du travail (allocations pour travail de chantier ou travail salissant, etc.);
- les allocations d'ancienneté et les primes de fidélité;
- les indemnités pour frais;
- les allocations familiales et de ménage.

Les cadres dirigeants et les personnes travaillant dans l'entreprise de leur conjoint ou partenaire ont-ils droit à une éventuelle RHT? Qu'entend-on par « personnes qui fixent ou peuvent influencer considérablement les décisions prises par l'employeur »?

Le droit aux indemnités pour RHT a été étendu aux personnes salariées qui fixent ou peuvent influencer considérablement les décisions prises par l'employeur, que ce soit en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteur d'une participation financière. A ce jour, ces personnes peuvent faire valoir une indemnisation forfaitaire de 3'320 francs pour un poste à plein temps.

C'est l'autorité qui évalue si une personne entre dans cette catégorie. A cette fin, elle examinera l'ensemble des circonstances concrètes dans le cadre des rapports internes à l'entreprise. Cela sera en principe toujours le cas des membres du conseil d'administration d'une SA, des associés gérants d'une Sàrl, voire d'autres organes de direction qui disposent ex lege d'un pouvoir décisionnel. Il

pourra en aller de même pour les personnes qui, sans faire partie d'un organe dirigeant, ont néanmoins une influence considérable sur la marche de l'entreprise en raison de leur position de propriétaire (p.ex., un actionnaire).

Les personnes qui travaillent dans l'entreprise de leur conjoint ou partenaire enregistré pourront également profiter du chômage partiel et faire valoir la même indemnisation forfaitaire.

L'indemnité en cas de RHT peut-elle être demandée pour les travailleurs exerçant une activité sur appel, occasionnelle ou d'auxiliaire?

En principe, les travailleurs dont la perte de travail ne peut être déterminée ou dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable n'ont pas droit à l'indemnité en cas de RHT. Tel est le cas lorsque le taux d'occupation des travailleurs précités varie en moyenne de plus de 20%. Cependant, le Conseil fédéral a décidé le 8 avril 2020 que les travailleurs sur appel dont le taux d'occupation mensuel est soumis à de fortes fluctuations (plus de 20 %) ont également droit aux indemnités en cas de RHT, pour autant que leur emploi dans l'entreprise demandant la RHT dure depuis plus de 6 mois. Pour ces travailleurs, la perte de travail est calculée sur la base de la moyenne des 6 ou 12 derniers mois, en prenant en compte la perte de travail la plus favorable au travailleur. Cette mesure a un effet rétroactif au 1^{er} mars 2020.

Peut-on demander des indemnités pour RHT pour des travailleurs qui n'enregistrent pas leur horaire de travail?

L'horaire de travail et les heures effectivement accomplies doivent être suffisamment contrôlables. Ainsi, l'entreprise doit disposer d'un système d'enregistrement du temps de travail de tous les travailleurs pour lesquels elle demande la RHT. Le système doit pouvoir rendre compte quotidiennement des heures de travail fournies, de la perte de travail due aux conditions économiques, ainsi que de tout autre type d'absences telles que les vacances, les absences en cas de maladie, d'accident ou de service militaire.

L'employeur doit conserver les documents de contrôle du temps de travail pendant 5 ans. S'il s'avère ultérieurement, lors d'un contrôle chez l'employeur, que la perte de travail n'aurait pas dû être prise en considération parce qu'incontrôlable, l'employeur sera tenu de rembourser l'indemnité perçue à tort.

Dans le cas où la situation économique irait en s'aggravant, peut-on résilier le contrat d'un employé comptabilisé en RHT sans perdre le bénéfice des RHT pour la période validée?

Les travailleurs dont le rapport de travail a été résilié n'ont pas droit à l'indemnité en cas de RHT, indépendamment de la partie qui a donné le congé et du motif. Le droit à l'indemnité s'éteint dès le début du délai de congé contractuel.

En principe, l'employeur devra ainsi verser au travailleur le 100% du salaire jusqu'à la fin du délai de congé.

Les personnes ayant atteint l'âge de la retraite peuvent-elles bénéficier des indemnités pour RHT?

Les collaborateurs ayant atteint l'âge de la retraite n'ont pas droit aux indemnités pour RHT car ils ne sont plus assujettis à l'assurance-chômage.

Peut-on obtenir des indemnités RHT pendant les vacances ou pendant un arrêt maladie?

Non. La perte de travail n'est pas prise en considération lorsqu'elle est due à des mesures internes d'organisation, des vacances, des pertes de travail que l'employeur doit compenser en vertu d'obligations contractuelles et des pertes de travail décidées par les employés. Le système de contrôle utilisé par l'employeur doit pouvoir identifier le motif des heures non travaillées, afin de permettre de distinguer les heures perdues pour des raisons économiques (en l'occurrence les conséquences du coronavirus) de celles correspondant à des vacances, ou à des absences telles que maladie, accident, service obligatoire, etc.

En cas de prise de vacances, l'employeur devra ainsi le 100% du salaire au travailleur.

En cas d'arrêt maladie, l'employeur devra le salaire aux conditions habituelles (échelle bernoise ou régime conventionnel dérogatoire).

L'employeur qui décide par lui-même de fermer son entreprise uniquement parce qu'il n'est pas en mesure de respecter les mesures de sécurité préconisées par l'OFSP en particulier en matière de distance sociale a-t-il droit aux indemnités pour RHT?

Dans la mesure où la fermeture de l'entreprise est imposée par l'Arrêté du 18 mars 2020 du Conseil d'Etat vaudois (art. 4), une demande d'indemnité pour RHT peut selon nous être déposée. La demande sera accompagnée d'une motivation précise concernant l'impossibilité objective de prendre les mesures préventives requises.

L'employeur peut-il réduire le droit aux vacances des travailleurs au bénéfice des indemnités pour RHT?

Non, une réduction du droit aux vacances proportionnel aux heures perdues n'est pas possible, la perte de travail n'étant pas liée à la personne des employés concernés.

Qu'entend-on par « durée normale du travail »?

La durée normale du travail correspond à la durée contractuelle du travail accompli par le travailleur, voire à l'horaire annuel moyen convenu contractuellement pour les travailleurs au bénéfice d'un horaire de travail mobile.

Est-ce que des administrations communales ou des établissements de droit public (p. ex., Hautes écoles), ou encore des garderies publiques peuvent prétendre à des indemnités pour RHT?

En règle générale, les entreprises de droit public ne réunissent pas les conditions donnant droit à l'indemnité en cas de RHT, car elles n'encourent pas de risques d'exploitation à proprement parler. Cependant, on ne peut d'emblée exclure que les conditions du droit à l'indemnité en cas de RHT puissent être remplies dans un cas particulier pour les employés des certaines institutions publiques. En tout état de cause, il n'y a pas de droit à l'indemnité en cas de RHT lorsqu'un employeur de droit public n'endosse aucun risque d'exploitation parce qu'il doit remplir son mandat légal indépendamment de la situation conjoncturelle et financière, les dépenses supplémentaires ou les pertes étant couvertes par les fonds publics.

Qu'entend-on par secteur d'exploitation? Quelles sont les conditions pour être considéré comme tel?

Un secteur d'exploitation est assimilable à une entreprise lorsqu'il constitue une entité organique avec ses propres moyens en personnel et en technique, qui dépend d'une direction autonome au sein de l'entreprise et qui fournit des prestations qui pourraient être offertes sur le marché par des entreprises indépendantes.

Pour qu'un secteur d'exploitation puisse être mis sur le même pied qu'une entreprise, il devrait pouvoir jouir d'une certaine autonomie au sein de l'ensemble de l'entreprise.

La décision de savoir si un secteur d'exploitation peut être assimilé à une entreprise revient à l'autorité cantonale. A cet effet, l'employeur joindra à son préavis un organigramme de l'entreprise ou une description des secteurs d'exploitation.

Nous souhaitons demander des RHT uniquement pour un secteur de l'entreprise. Devons-nous indiquer les heures normales et effectives pour toute l'entreprise ou uniquement pour le secteur concerné?

Les heures à indiquer seront dans ce cas uniquement les heures du secteur concerné.

Le minimum de 10% de perte de travail pour pouvoir bénéficier des indemnités pour RHT concerne-t-il les heures de toute l'entreprise ou peut-il concerner uniquement un secteur d'exploitation donné?

Si l'entreprise dépose une demande pour un seul secteur d'exploitation, la perte de travail se calculera pour ce seul secteur.

L'employeur peut-il continuer à verser le salaire à 100% aux travailleurs pour lesquels il perçoit des indemnités pour RHT ? Est-il d'usage d'appliquer l'échelle bernoise dans ce cas?

L'employeur est tenu de verser le 80% du salaire correspondant aux heures de travail perdues, ainsi que le 100% du salaire correspondant aux heures travaillées. Faute d'indication contraire dans la Loi sur l'assurance chômage, l'employeur est libre de maintenir le salaire des travailleurs à 100%. Une indication dans ce sens figurera dans la fiche de salaire.

Lorsque la perte de travail ne dépasse pas les 10% de l'ensemble des heures normalement effectuées, comment l'employeur doit-il rémunérer les collaborateurs concernés?

L'employeur doit supporter les inconvénients liés aux faibles variations de l'activité économique et rémunérer ainsi les travailleurs normalement.

Le fait de demander des indemnités pour RHT a-t-il un impact sur le versement des cotisations sociales?

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). S'il n'en a pas été convenu autrement, il est autorisé à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge. La part patronale des cotisations AVS/AI/APG/AC pour les heures perdues sera remboursée par la Caisse de chômage.

Nous avons déposé une demande de préavis pour des indemnités en cas de RHT sans demander l'accord des travailleurs. Est-ce possible de se passer de leur accord?

L'accord des travailleurs est l'une des conditions qui doivent être remplies pour que la perte de travail puisse être prise en considération. Lorsque le travailleur n'accepte pas la réduction de son horaire de travail, il doit être rémunéré conformément à son contrat de travail. Lorsque l'employeur fait valoir son droit, la Caisse de chômage peut vérifier que le travailleur ait accepté la RHT. Le travailleur qui refuse la RHT s'expose à un licenciement ordinaire pour motif économique.

Dans le formulaire de préavis de RHT, nous avons mis une date prévisible jusqu'à fin avril. Doit-on soumettre une nouvelle demande de préavis si la situation ne s'améliore pas?

A la suite des mesures adoptées par le Conseil fédéral, toutes les autorisations établies depuis le 1er mars 2020 ont une durée de validité de six mois. Il n'est donc pas nécessaire de formuler une nouvelle demande pour en bénéficier.

Nous avons déposé une demande de préavis pour des indemnités en cas de RHT sans mentionner les apprentis ou les personnes au bénéfice d'un CDD, doit-on déposer le préavis une nouvelle fois?

Non, il n'est pas nécessaire de déposer une nouvelle fois le préavis. Il suffit de comptabiliser ces personnes dans le Formulaire « Demande et décompte d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail » à adresser à la Caisse de chômage.

Les collaborateurs au chômage partiel peuvent-ils avoir une activité accessoire en parallèle?

Pour exercer une occupation provisoire, le travailleur doit requérir le consentement de son employeur. Celui-ci ne peut refuser son accord que si l'occupation provisoire risque d'empêcher le travailleur de remplir ses obligations contractuelles (p. ex., interdiction de faire concurrence ou violation du secret professionnel).

Le Conseil fédéral a décidé le 8 avril 2020 de ne plus prendre en considération les revenus issus d'une occupation provisoire dans le calcul de la RHT. Ainsi, le fait d'exercer une activité accessoire n'aura pas d'impact sur le montant de l'indemnité. L'idée est de créer une incitation financière du côté des travailleurs pour exercer une occupation provisoire dans une branche qui nécessite actuellement beaucoup de personnel (p.ex., dans les secteurs de la santé, de l'agriculture et de la logistique).

La RHT s'applique-t-elle également à l'économie domestique (ménage privé qui emploie une aide familiale ou une aide de ménage)?

Les mesures prises par le Conseil fédéral n'empêchent pas le travail de l'économie domestique. L'employeur qui renoncerait aux services d'une aide de ménage lui doit donc son salaire comme s'il/elle avait travaillé.

Toutefois, la question de l'indemnisation des travailleurs domestiques est actuellement à l'étude.

Nous avons envoyé la demande de préavis RHT le 19 mars et n'avons toujours pas de réponse. Peut-on envoyer le décompte à la Caisse de chômage pour les jours RHT de mars avant de recevoir la réponse officielle de préavis?

Même si l'Instance juridique chômage n'a pas encore rendu sa décision, le droit des travailleurs à l'indemnité s'éteint s'il n'est pas exercé dans un délai de trois mois à compter de l'expiration de la période de décompte. Nous vous recommandons d'envoyer le décompte à la Caisse de chômage, si la décision devait tarder.

Quels détails doivent figurer dans les justificatifs demandés dans le formulaire « Demande et décompte d'indemnité en cas de RHT »?

Il faut joindre à la demande les justificatifs des heures à effectuer normalement, des heures perdues pour des raisons économiques et de la somme des salaires.

Les justificatifs doivent notamment permettre d'identifier le motif des heures non travaillées, afin de pouvoir distinguer les heures perdues pour des raisons économiques de celles correspondant à des vacances ou à d'autres absences telles que maladie, accident, service obligatoire, etc.

Qu'entend-on par « période de décompte »?

D'après la Caisse de chômage du Canton de Vaud, une période de décompte correspond à un mois civil.

Pour les indemnités en cas de RHT, vous trouverez davantage d'informations utiles ici :

<https://www.vd.ch/themes/economie/employeurs/indemnite-pour-reduction-de-lhoraire-de-travail-dans-le-cadre-de-lepidemie-de-coronavirus-2019-ncov/>

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit.html/>

https://www.arbeit.swiss/dam/secoalv/fr/dokumente/publikationen/broschueren/arbeitgeber/ECO_716_400_D_2016_WEB.pdf.download.pdf/SECO_716_400_D_2016_WEB.pdf

[https://www.arbeit.swiss/dam/secoalv/fr/dokumente/publikationen/kreisschreiben/Bulletin_LAC I_RHT.pdf.download.pdf/Bulletin_LACI_RHT.pdf](https://www.arbeit.swiss/dam/secoalv/fr/dokumente/publikationen/kreisschreiben/Bulletin_LAC_I_RHT.pdf.download.pdf/Bulletin_LACI_RHT.pdf)