

FAQ COVID-19 – Indemnités RHT dans le Canton de Neuchâtel

Version du 23 avril 2020

Le présent document contient les différentes questions en lien avec les indemnités RHT. Ces questions ont été posées par les juristes de 9 associations économiques neuchâtelaises ci-dessus. Les réponses aux questions leur ont été données par le Service Cantonal de l'Emploi (SEMP) et par la Caisse cantonale neuchâteloise de l'assurance chômage (CCNAC), au cours de différents échanges de courriels ou de visio-conférences. Les associations économiques neuchâtelaises expriment au SEMP et à la CCNAC toute leur reconnaissance pour la bonne collaboration, pour leur engagement dans les réponses données, la précision des renseignements fournis et la relecture du présent document. Pour toute information complémentaire, nous vous invitons à joindre votre association professionnelle.

Table des matières

Préavis de RHT	3
1. Dans quel délai les demandes de préavis sont-elles traitées par l'ORCT ?.....	3
2. Si un chantier doit être stoppé, y a-t-il un droit aux RHT, tant que les mesures pour prendre les précautions n'ont pas été prises ?	3
3. Une entreprise contrôlée par la SUVA et qui doit cesser son activité a-t-elle droit aux RHT, même si elle est dénoncée pénalement ?.....	3
4. Une entreprise qui a tardé à déposer sa demande de préavis suite à la fermeture de l'établissement le 17 mars a-t-elle droit aux indemnités RHT depuis le 17 mars, soit avant même le dépôt de sa demande ?	3
5. Les entreprises industrielles qui ne font pas l'objet d'une décision de fermeture ont-elles droit aux RHT ?	4
6. Est-ce que tous les cantons ont la même pratique en matière de RHT ?	4
7. Pour les travailleurs temporaires, qui doit déposer la demande RHT ?	4
8. Lorsque la décision de préavis précise que l'autorisation est donnée pour une période de 3 mois, faut-il demander une nouvelle décision pour tenir compte de la prolongation du délai (à 6 mois) décidée par le Conseil fédéral ?	4
9. Une personne en quarantaine a-t-elle droit aux RHT ?	4
10. Les personnes en auto-quarantaine (selon les directives de l'OFSP) ont-elles droit aux RHT ?	4
11. Une entreprise qui décide de fermer car elle ne parvient pas à respecter les directives de l'OFSP a-t-elle droit aux RHT ?.....	4
12. Les apprentis en formation duale (cours/ entreprise) peuvent-ils bénéficier des RHT pour le temps de formation ?	5
13. Faut-il l'accord des travailleurs pour obtenir les RHT ?	5

Demande d'indemnité RHT5

14. Dans quel délai les indemnités sont-elles versées après le dépôt de la demande de décompte auprès de la caisse de chômage ?5
15. L'employeur a-t-il le choix entre le formulaire simplifié et le formulaire ordinaire pour demander des indemnités COVID-19 ?5
16. Quelle sera le montant de la rémunération d'un salarié qui est en RHT à 100% ? et à 50% ?5
17. Est-ce que la caisse de chômage fera un rectificatif du décompte avec les montants exacts et non des moyennes ?6
18. Une entreprise qui établit ses décomptes le 20 mars, doit-elle envoyer son formulaire RHT pour mars fin mars ou fin avril ?6
19. Les justificatifs d'heures peuvent-ils consister uniquement en un tableau des heures perdues sous format Excel, dûment signé par l'entreprise, et pas un extrait de la comptabilité ?6
20. Comment se calcule le temps de travail pour les entreprises qui annualisent le temps de travail ?6
21. La caisse de chômage peut-elle appliquer directement les nouvelles directives (suppression du préavis, élargissement du cercle des bénéficiaires, rétroactivité) pour verser les indemnités sans qu'une modification de la demande de préavis soit faite ? .6
22. Est-il possible de faire des demandes complémentaires à la caisse suite à la modification des directives ?6
23. Est-il prévu que le SECO ou les organes d'exécution cantonaux effectuent des contrôles après coup auprès des entreprises ?7
24. L'entreprise peut-elle simplement transmettre toutes les fiches de salaire et les décomptes de timbrage ?7
25. S'agissant des dirigeants, comment estimer la perte de travail ?7
26. Un dirigeant qui est occupé à 50% en temps normal ne peut-il prétendre qu'à la moitié de l'indemnité forfaitaire de CHF 3'320.- ?7
27. L'employeur peut-il choisir quels sont les employés qu'il mentionne dans le décompte RHT simplifié sous la colonne des ayants droit ?7
28. Comment calculer le droit aux indemnités d'un travailleur payé essentiellement à la commission ?7

Vacances et RHT8

29. Les vacances prises durant une période de RHT doivent-elles être payées à 100% par l'employeur ?8
30. Les périodes d'absence (vacances, incapacité de travail, jours fériés et autres) doivent-elles être comprises dans les heures normalement effectuées ?8
31. Faut-il compenser les vacances avant de pouvoir prétendre aux indemnités RHT ?8

Personnes vulnérables8

32. Les personnes vulnérables ont-elles droit aux RHT si elles ne peuvent pas travailler, même s'il n'y aura théoriquement pas de perte de travail pour ces personnes dans l'entreprise8

33. Quid des personnes qui vivent avec des personnes vulnérables ?	8
34. Qu'en est-il si la personne vulnérable ne dispose pas d'un certificat médical ?.....	8
35. Qu'en est-il si la personne vulnérable n'a pas été mentionnée dans la demande de préavis ?.....	8
Païement du salaire.....	9
36. Si l'employé touche plus que 12'350.- par mois, l'employeur doit-il compléter le montant de l'indemnité jusqu'à hauteur de 80% du salaire ?.....	9
Engagement et licenciement	9
37. L'entreprise peut-elle bénéficier des RHT et engager du personnel temporaire ?	9
38. Est-il possible de licencier une personne (par exemple en temps d'essai) qui bénéficie des RHT ?	9
39. Un employé qui vient d'être engagé, dont le contrat débute après le début des RHT, a-t-il droit aux RHT ?.....	9
Autres.....	9
40. Les allocations familiales sont-elles dues en cas de RHT ?	9

Préavis de RHT

1. Dans quel délai les demandes de préavis sont-elles traitées par l'ORCT ?

En principe : 4 à 5 jours si la demande est complète et la situation simple. Les délais de traitement sont plus longs lorsque des documents sont manquants ou lorsqu'une instruction complète est nécessaire.

2. Si un chantier doit être stoppé, y a-t-il un droit aux RHT, tant que les mesures pour prendre les précautions n'ont pas été prises ?

Il appartient à l'employeur de définir comment ces mesures peuvent être appliquées dans le contexte spécifique de son activité. L'employeur doit faire tout ce qui est raisonnablement possible pour prendre les mesures permettant la continuation du travail. S'il est objectivement impossible de mettre les mesures nécessaires en place, l'activité doit être interrompue, totalement ou partiellement. Dans un tel cas, l'entrepreneur a droit à la RHT pour les travailleurs touchés, pour autant que les conditions soient remplies.

3. Une entreprise contrôlée par la SUVA et qui doit cesser son activité a-t-elle droit aux RHT, même si elle est dénoncée pénalement ?

Oui, elle a droit aux RHT, sauf si elle travaille alors qu'elle a demandé les RHT pour ces heures.

4. Une entreprise qui a tardé à déposer sa demande de préavis suite à la fermeture de l'établissement le 17 mars a-t-elle droit aux indemnités RHT depuis le 17 mars, soit avant même le dépôt de sa demande ?

Oui, les nouvelles directives du SECO précisent que, pour les demandes déposées en retard, le 17 mars 2020 est considéré comme la date de réception si l'entreprise a dû fermer en raison

des mesures prises par les autorités et qu'elle a déposé sa demande avant le 31 mars 2020 (date de réception/cachet de la poste).

Attention, cet assouplissement ne s'applique pas aux entreprises qui sont indirectement touchées par les mesures COVID (soit celles qui ne tombent pas sous le coup d'une interdiction de manifestation ou de fermeture d'établissement).

5. Les entreprises industrielles qui ne font pas l'objet d'une décision de fermeture ont-elles droit aux RHT ?

Oui, si elles subissent une perte de travail liée au COVID 19.

6. Est-ce que tous les cantons ont la même pratique en matière de RHT ?

La situation actuelle est extraordinaire et les organes d'exécution des différents cantons essaient de se coordonner sur la base des directives du SECO. Certains cantons peuvent toutefois être plus restrictifs que d'autres. A Neuchâtel, les autorités adoptent une approche pragmatique pour privilégier l'efficacité.

7. Pour les travailleurs temporaires, qui doit déposer la demande RHT ?

Ce sont les agences de placement qui doivent déposer la demande RHT pour leurs employés.

Attention, l'agence de placement doit déposer une demande distincte pour chaque entreprise cliente (cela correspondra à un "secteur d'exploitation").

8. Lorsque la décision de préavis précise que l'autorisation est donnée pour une période de 3 mois, faut-il demander une nouvelle décision pour tenir compte de la prolongation du délai (à 6 mois) décidée par le Conseil fédéral ?

Non, cela est inutile. La caisse de chômage appliquera automatiquement le nouveau délai de 6 mois. La procédure de communication est encore en cours d'analyse, mais cette prolongation sera sans doute mentionnée sur le décompte des indemnités transmis à l'employeur.

9. Une personne en quarantaine a-t-elle droit aux RHT ?

Oui, sur présentation d'un certificat médical. Si les conditions pour obtenir les RHT ne sont pas remplies, l'employeur peut demander des APG.

10. Les personnes en auto-quarantaine (selon les directives de l'OFSP) ont-elles droit aux RHT ?

Cela sera examiné au cas par cas.

11. Une entreprise qui décide de fermer car elle ne parvient pas à respecter les directives de l'OFSP a-t-elle droit aux RHT ?

Oui, mais elle devra rendre vraisemblable les raisons concrètes pour lesquelles elle n'est pas en mesure de respecter ces directives.

12. Les apprentis en formation duale (cours/ entreprise) peuvent-ils bénéficier des RHT pour le temps de formation ?

Ils pourront bénéficier des RHT pour le temps de travail en entreprise sans compter les heures de cours. Dans la mesure où les cours ne sont plus dispensés en raison de la crise, si l'apprenti devait travailler à 100% dans l'entreprise (par exemple 40h/sem), mais que cette dernière subit une perte de travail, les heures dues à mentionner dans le formulaire se montent à 40 pour la semaine en question.

13. Faut-il l'accord des travailleurs pour obtenir les RHT ?

L'accord des travailleurs est indispensable pour l'obtention des RHT. En temps normal, tous les travailleurs doivent signer le document intitulé « [approbation de la réduction de l'horaire de travail](#) ». Dans le cadre de la procédure simplifiée, l'envoi de ce document n'est pas requis, mais l'employeur doit pouvoir prouver que chaque employé a donné son accord. Un simple mail suffit selon les indications qui nous ont été données.

Demande d'indemnité RHT

14. Dans quel délai les indemnités sont-elles versées après le dépôt de la demande de décompte auprès de la caisse de chômage ?

Cela dépend de la complexité de la demande mais en principe 3 à 4 jours.

15. L'employeur a-t-il le choix entre le formulaire simplifié et le formulaire ordinaire pour demander des indemnités COVID-19 ?

Non, si la demande de RHT est en lien avec le COVID-19, l'entreprise a l'obligation de compléter le formulaire simplifié COVID-19 et ne peut pas utiliser le formulaire ordinaire.

16. Quelle sera le montant de la rémunération d'un salarié qui est en RHT à 100% ? et à 50% ?

Si un employé engagé à plein temps gagne CHF 5'000.- par mois en travaillant 40h par semaine, il devrait recevoir une indemnité RHT correspondant à 80% de son salaire, soit CHF 4'000.- par mois.

Si l'employé est amené à réduire son temps de travail de moitié en raison de la crise actuelle et ne travaille que 20 heures par semaine, l'employeur devra lui verser 100% du salaire pour les heures travaillées et lui reverser les indemnités RHT correspondant à 80% des heures non travaillées, soit au total un montant de CHF 4'500.- (CHF 2'500.- pour les heures travaillées et CHF 2'000.- pour les indemnités RHT correspondant à 80% de CHF 2'500.-). Dans les deux cas, l'employeur devra continuer à payer les charges sociales sur le 100% du salaire, soit sur CHF 5'000.-. Il pourra déduire de la rémunération de l'employé la moitié des charges sociales dues (AVS/AI/APG/AC/AA/LPP). La caisse de chômage restituera à l'employeur la part patronale des cotisations AVS/AI/APG/AC sur le montant de l'indemnité.

17. Est-ce que la caisse de chômage fera un rectificatif du décompte avec les montants exacts et non des moyennes ?

Une fois la demande déposée avec les nouveaux formulaires et le versement reçu, les entreprises ne peuvent pas revenir en arrière et demander une correction sur la base de l'ancien formulaire. Le formulaire simplifié COVID-19 permet aux entreprises de recevoir l'argent dès que possible. Le calcul est certes forfaitaire, mais l'extension du droit au chômage partiel (aux travailleurs sur appel, contrats à durée déterminée, etc.) et l'absence du délai de préavis et du délai d'attente avantagent tout de même les entreprises. Au vu de ce qui précède, le formulaire ne sera pas adapté et aucune correction ne sera faite concernant ces différences.

Par ailleurs, toutes les périodes de décompte à partir de mars 2020 et jusqu'à l'abrogation de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage sont impérativement traitées selon 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.

18. Une entreprise qui établit ses décomptes le 20 mars, doit-elle envoyer son formulaire RHT pour mars fin mars ou fin avril ?

Le formulaire de demande et décompte doit être envoyé à la fin du mois concerné, en l'occurrence début avril pour le mois de mars.

19. Les justificatifs d'heures peuvent-ils consister uniquement en un tableau des heures perdues sous format Excel, dûment signé par l'entreprise, et pas un extrait de la comptabilité ?

La Caisse de chômage souhaite recevoir un tableau Excel avec le nom, prénom, fonction, salaire AVS (avec 13^{ème}), le nombre d'heures en temps normal (y compris vacances, fériés, incapacités de travail), et le nombre d'heures perdues.

20. Comment se calcule le temps de travail pour les entreprises qui annualisent le temps de travail ?

L'entreprise devrait se baser sur la prévision de la période concernée (par exemple en se basant sur l'année précédente) plutôt que sur une moyenne annualisée, ou, dit autrement, il faut indiquer les heures qui auraient dû être faites sans Coronavirus. Il est toutefois possible aussi de se baser sur la moyenne annuelle des heures (à choix).

21. La caisse de chômage peut-elle appliquer directement les nouvelles directives (suppression du préavis, élargissement du cercle des bénéficiaires, rétroactivité) pour verser les indemnités sans qu'une modification de la demande de préavis soit faite ?

Oui, il n'est pas nécessaire de faire une nouvelle demande de préavis, la caisse de chômage applique de son propre chef les nouvelles directives.

22. Est-il possible de faire des demandes complémentaires à la caisse suite à la modification des directives ?

Oui, il est possible de faire une demande complémentaire suite à la suppression du préavis, l'élargissement du cercle des bénéficiaires ou la rétroactivité, par exemple si le décompte a

déjà été payé par la caisse sous déduction des jours de préavis (alors que ce délai n'est plus applicable) mais ces dossiers ne sont pas traités en priorité.

23. Est-il prévu que le SECO ou les organes d'exécution cantonaux effectuent des contrôles après coup auprès des entreprises ?

Cela n'est pas exclu. Les entreprises doivent dans tous les cas conserver toutes les pièces utiles durant 5 ans en cas de contrôle.

24. L'entreprise peut-elle simplement transmettre toutes les fiches de salaire et les décomptes de timbrage ?

Il est vivement souhaitable, pour pouvoir traiter au plus vite les demandes, que les entreprises transmettent un tableau récapitulatif en soulignant les totaux qui doivent être mis en évidence. La Caisse de chômage souhaite recevoir un tableau Excel avec le nom, prénom, fonction, salaire AVS (avec 13^{ème}), le nombre d'heures en temps normal (y compris vacances, fériés, incapacités de travail), et le nombre d'heures perdues.

25. S'agissant des dirigeants, comment estimer la perte de travail ?

Il faut estimer la perte de travail en se basant sur l'horaire pratiqué en général dans l'entreprise. Les dirigeants qui n'enregistrent pas leurs heures en temps normal devront les enregistrer à partir du moment où ils prétendent à des RHT.

26. Un dirigeant qui est occupé à 50% en temps normal ne peut-il prétendre qu'à la moitié de l'indemnité forfaitaire de CHF 3'320.- ?

Oui, l'indemnité forfaitaire est prévue pour un temps plein. En cas d'activité à temps partiel, le montant est calculé au prorata. L'indemnité est due au prorata de la perte de gain également.

Exemple : le dirigeant est occupé en principe à 50% dans l'entreprise, soit 20h/sem. Il n'effectue que 10h / sem. en raison de la RHT, il ne pourra prétendre qu'à un montant forfaitaire maximum de CHF 830.- ($3'320 \div 4$).

27. L'employeur peut-il choisir quels sont les employés qu'il mentionne dans le décompte RHT simplifié sous la colonne des ayants droit ?

Oui, dans une certaine mesure. Le formulaire de décompte simplifié précise désormais (au verso) que si, en raison du faible montant du gain déterminant, l'indemnité calculée en prenant en compte les personnes dotées de pouvoirs de décision déterminants, qui ont nouvellement droit à l'indemnité, ou/et les apprentis est inférieure au montant obtenu si le calcul est effectué sans les prendre en compte, il est admis de laisser de côté ces personnes dans tous les champs.

28. Comment calculer le droit aux indemnités d'un travailleur payé essentiellement à la commission ?

Par exemple, si l'employé gagnait en moyenne CHF 5'000.- par mois (rémunération à la commission) pour 176 heures de travail et qu'il ne peut obtenir qu'un revenu maximum de CHF 2'500.- durant la crise, il pourrait mentionner 88 heures perdues, alors même qu'il travaillerait davantage mais ne pourrait pas conclure d'affaires en raison de la crise (manque de fournisseurs, usine fermée ou travaillant au ralenti, etc.).

Vacances et RHT

29. Les vacances prises durant une période de RHT doivent-elles être payées à 100% par l'employeur ?

Oui. L'employeur ne pourra pas demander des RHT pour la période de vacances et devra verser le salaire à 100%.

30. Les périodes d'absence (vacances, incapacité de travail, jours fériés et autres) doivent-elles être comprises dans les heures normalement effectuées ?

Cette question a été posée au SECO. Le nouveau formulaire précise que ces heures doivent être mentionnées et comptabilisées dans les heures normalement travaillées dans le cadre de la procédure simplifiée.

31. Faut-il compenser les vacances avant de pouvoir prétendre aux indemnités RHT ?

Non, les vacances n'ont pas besoin d'être compensées. Les heures supplémentaires non plus, sauf si l'employeur le souhaite et que le contrat prévoit la compensation des HS.

Personnes vulnérables

32. Les personnes vulnérables ont-elles droit aux RHT si elles ne peuvent pas travailler, même s'il n'y aura théoriquement pas de perte de travail pour ces personnes dans l'entreprise

Oui. Mais elles doivent présenter un certificat médical pour attester qu'elles font partie des personnes vulnérables. Les heures non travaillées seront considérées comme des heures perdues

33. Quid des personnes qui vivent avec des personnes vulnérables ?

Ces personnes ne peuvent prétendre à aucune indemnité (ni APG, ni RHT). Le télétravail pourrait être une solution mais qui doit être approuvée par l'employeur.

34. Qu'en est-il si la personne vulnérable ne dispose pas d'un certificat médical ?

En principe, elle devrait facilement obtenir un tel document en prenant contact avec son médecin (même sans consultation). La caisse souhaiterait obtenir un tel document.

35. Qu'en est-il si la personne vulnérable n'a pas été mentionnée dans la demande de préavis ?

Il n'est pas nécessaire de faire une demande de préavis complémentaire auprès de l'ORCT. Il suffit de mentionner cette personne dans la demande de décompte adressée à la caisse de chômage.

Païement du salaire

36. Si l'employé touche plus que 12'350.- par mois, l'employeur doit-il compléter le montant de l'indemnité jusqu'à hauteur de 80% du salaire ?

L'employeur peut uniquement verser à l'employé le montant de l'indemnité, sans compléter à hauteur de 80% du salaire de l'employé. Cela dit, rien n'empêche l'employeur de verser davantage et de compléter jusqu'à hauteur de 80% ou de 100% du salaire s'il le souhaite.

Engagement et licenciement

37. L'entreprise peut-elle bénéficier des RHT et engager du personnel temporaire ?

A priori oui, même si cela semble difficile à concevoir.

38. Est-il possible de licencier une personne (par exemple en temps d'essai) qui bénéficie des RHT ?

Oui, mais l'entreprise ne pourra plus demander d'indemnité RHT durant le délai de congé. Le licenciement ordinaire est possible. A noter que la RHT (ou son refus) n'est pas un motif de licenciement immédiat. En cas de licenciement ordinaire, le droit aux indemnités RHT s'éteint durant le délai de congé (légal ou contractuel) calculé rétroactivement depuis son terme.

Exemple : licenciement le 10 mars pour le 30 avril (un mois de délai de congé), les indemnités RHT seront encore versées jusqu'au 31 mars, mais plus durant le mois d'avril.

39. Un employé qui vient d'être engagé, dont le contrat débute après le début des RHT, a-t-il droit aux RHT ?

La CCNAC a accepté les personnes qui devaient commencer leur contrat par exemple le 1^{er} avril, voire le 1^{er} mai et qui se sont retrouvées en RHT dès le premier jour. La caisse estime que la situation serait plus délicate pour les travailleurs qui seraient engagés au mois d'avril et qui débuteraient leur activité le 1^{er} mai par exemple.

Autres

40. Les allocations familiales sont-elles dues en cas de RHT ?

Oui, elles continuent d'être versées.