

N'hésitez pas à appeler la FNE.

Nous vous accompagnerons dans toutes vos démarches.

Réduction de l'horaire de travail

But de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

On appelle réduction de l'horaire de travail la réduction temporaire du temps de travail contractuel ordonnée par l'employeur en accord avec les travailleurs concernés, la relation contractuelle soumise au droit du travail étant maintenue. L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) permet d'indemniser de manière appropriée une perte de travail à prendre en considération. Le but est d'éviter le chômage et de préserver les emplois.

Des entreprises veulent demander des indemnités en cas de RHT à cause du coronavirus. Est-ce possible ?

En principe oui, sous deux conditions:

La question de l'indemnisation de pertes de travail en lien avec le coronavirus requiert de distinguer si une perte de travail est à mettre sur le compte de l'inaccessibilité des villes (mesure des autorités) et/ou au recul de la demande en raison de craintes de contamination (raisons économiques).

a) Mesures des autorités (art. 32, al. 3, LACI en lien avec l'art. 51, al. 1, OACI)

La RHT indemnise les pertes de travail dues à des mesures des autorités (p. e. blocage de l'accès de villes) ou à d'autres circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur. Ce principe s'applique sous réserve que l'employeur ne puisse éviter les pertes de travail par des mesures appropriées et supportables économiquement ou faire répondre un tiers du dommage.

b) Raisons économiques (art. 32, al. 1, let. a, LACI)

La RHT permet d'indemniser des pertes de travail inévitables dues à des raisons économiques. Ces dernières englobent des causes tant conjoncturelles que structurelles entraînant un recul de la demande ou du chiffre d'affaires.

À quoi faut-il en outre prendre garde?

Dans les deux cas mentionnés précédemment, les conditions suivantes doivent en particulier être remplies pour qu'un travailleur ait droit à la RHT:

- le rapport de travail ne doit pas avoir été résilié (art. 31, al. 1, let. c, LACI)
- 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 (art. 31, al. 1, let. d, LACI)
- l'horaire de travail est contrôlable (art. 31, al. 3, let. a, LACI)
- 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 (art. 32, al. 1, let. b, LACI)
- la perte de travail n'est pas imputable à des circonstances qui relèvent du risque normal d'exploitation (art. 33, al. 1, let. a, LACI)

Que signifie la notion de « risque normal d'exploitation » en lien avec le coronavirus ?

Le SECO considère que l'apparition inattendue d'un nouveau type de coronavirus et ses conséquences ne font **pas** partie du risque normal d'exploitation.

Toutes les entreprises peuvent-elles demander l'indemnité en cas de RHT en se référant au coronavirus ?

Non. La référence générale au coronavirus ne suffit pas à justifier un droit à l'indemnité en cas de RHT. Les entreprises doivent au contraire toujours exposer de manière crédible les raisons pour lesquelles les pertes de travail attendues sont à mettre sur le compte de l'apparition du coronavirus. Il doit exister un rapport de causalité adéquat entre la perte de travail et l'apparition du virus.

Où les entreprises peuvent-elles demander l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ?

L'employeur doit déposer les préavis de réduction de l'horaire de travail auprès de l'autorité cantonale (ACT) compétente, qui répondra en outre à ses éventuelles questions relatives au droit à l'indemnité. L'autorité compétente pour traiter le préavis est celle du canton où l'entreprise ou la partie d'entreprise concernée est située.