

# Wilhelm Gilliéron

## AVOCATS

### DROIT DU TRAVAIL

La réduction de l'horaire de travail (RHT) avant et après le Covid



Auteur: Sandra Gerber | Le : 19 août 2024

## La réduction de l'horaire de travail (RHT) avant et après le Covid

**Il y a quelques semaines, le Conseil fédéral a décidé de faire passer de 12 à 18 mois la durée maximale d'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail. Cette décision est l'occasion de rappeler que si la RHT, soit la réduction de l'horaire de travail, a beaucoup fait parler d'elle pendant la pandémie du Covid, cela existait déjà avant le Covid. Les entreprises suisses l'utilisaient avant la pandémie et l'utilisent toujours aujourd'hui. C'est donc l'occasion de rappeler ce qu'est la RHT et quelques principes à son sujet.**

Dans un communiqué du 19 juin 2024, le Conseil fédéral a en effet annoncé sa décision de faire passer de 12 à 18 mois la durée maximale d'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail. Cette modification est entrée en vigueur le 1er août 2024 et s'appliquera jusqu'au 31 juillet 2025.

Le Conseil fédéral explique sa décision comme suit : « *En raison de la hausse notable des prix de l'énergie au début de la guerre en Ukraine, les branches ayant une consommation intensive d'énergie ont tout particulièrement dû recourir à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT). Ces prix ont certes de nouveau diminué dans l'intervalle, mais la conjoncture reste difficile dans diverses branches. La prolongation de la durée maximale d'indemnisation donne aux entreprises qui ont déjà atteint la durée maximale ordinaire d'indemnisation ou sont sur le point de l'atteindre plus de temps pour s'adapter au contexte difficile et pour trouver de nouveaux débouchés ou lancer de nouveaux produits, le cas échéant. Cette possibilité améliore la sécurité de leur planification. C'est pourquoi le Conseil fédéral a décidé de prolonger la durée maximale d'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail, dans le but de contrer une hausse du chômage* ».

(<https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-101484.html>).

La RHT (ou l'indemnité versée en cas de RHT) est prévue dans la Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI). Ces dispositions existaient déjà bien avant le Covid. La loi Covid-19 a uniquement mis en place et prévu une procédure plus rapide et simplifiée pour obtenir l'indemnité pour cause de RHT en lien avec la pandémie. Elle n'a donc pas instauré cette indemnité qui existait déjà et pouvait déjà être accordée aux entreprises faisant face à une baisse temporaire de leur activité et donc à une baisse ou perte de travail.

Selon l'explication du SECO, la RHT « vise à pallier un recul temporaire des activités et à préserver des emplois. Par ce biais, l'assurance-chômage offre aux employeurs une alternative aux licenciements imminents ». Les avantages pour l'employeur sont qu'il « économise les coûts de la fluctuation du personnel (frais de formation du nouveau personnel, perte du savoir-faire propre à l'entreprise, etc.) et peut disposer de main-d'œuvre à court terme ». Les avantages pour les employés sont qu'ils conservent leur emploi, sont toujours protégés par la « protection sociale liée au contrat de travail » et ils évitent des « trous » dans les cotisations.

(<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/leistungen/kurzarbeitsentschaedigung.html>)

Les articles 31 et 32 LACI posent les conditions pour obtenir les indemnités en cas de RHT. Certaines conditions doivent être remplies par les employés et d'autres par les employeurs.

Ainsi, selon l'article 31 LACI, les employés dont la durée normale du travail est réduite ou l'activité suspendue ont droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail s'ils remplissent les conditions suivantes :

1. ils sont tenus de cotiser à l'assurance ou qu'ils n'ont pas encore atteint l'âge minimum de l'assujettissement aux cotisations AVS, soit l'âge de la retraite
2. la perte de travail doit être prise en considération selon l'article 32 LACI;
3. leur contrat de travail n'a pas été résilié ;
4. La réduction de l'horaire de travail est vraisemblablement temporaire et l'on peut admettre qu'elle permettra de maintenir les emplois en question.

Les employés suivants n'ont cependant pas droit à l'indemnité en cas de RHT :

1. Les travailleurs dont la réduction de l'horaire de travail ne peut être déterminée ou dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable
2. Le conjoint de l'employeur, occupé dans l'entreprise de celui-ci ;
3. Les personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur - ou peuvent les influencer considérablement - en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteur d'une participation financière à l'entreprise ; il en va de même des conjoints de ces personnes, qui sont occupés dans l'entreprise.

S'agissant de la perte de travail qui doit être prise en considération, selon l'article 32 LACI, si la perte de travail est due à des mesures touchant l'organisation de l'entreprise, tels que travaux de nettoyage, de réparation ou d'entretien, ou à d'autres interruptions habituelles et réitérées de l'exploitation, ou encore à des circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation que l'employeur doit assumer, une indemnité pour cause de RHT ne peut pas être perçue.

Il en va de même d'une perte de travail habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise, ou causée par des fluctuations saisonnières de l'emploi.

Il en va aussi de même si la perte de travail coïncide avec des jours fériés, est provoquée par les vacances de l'entreprise ou que l'employeur ne la fait valoir que pour certains jours précédant ou suivant immédiatement des jours fériés ou des vacances d'entreprises.

A noter, – et cela est un élément important – que la RHT n'est possible que si l'employé l'accepte. S'il ne l'accepte pas, il doit être rémunéré conformément à son contrat de travail. Il prend cependant le risque de s'exposer à un licenciement pour des raisons économiques.

La RHT n'est pas non plus possible si le contrat est un contrat de durée déterminée, ou si le contrat est un contrat d'apprentissage ou encore sont en apprentissage ou si l'employé est placé chez l'employeur par une agence de travail temporaire.

La RHT n'est pas non plus possible si la réduction de la durée du travail est causée par un conflit collectif de travail au sein de l'exploitation dans laquelle travaille l'employé.

L'indemnité pour cause de RHT s'élève à 80 % de la perte de gain prise en considération.

Selon l'article 37 LACI, l'employeur est tenu d'avancer l'indemnité et de la verser aux employés le jour de paie habituel. Il doit également continuer à payer l'intégralité des cotisations sociales.

En d'autres termes, l'employeur avance le montant de l'indemnité en la versant à l'employé, soit le 80%, mais il paie les cotisations sociales sur un salaire à 100% afin que l'employé n'ait aucune perte ou « trou » dans ses cotisations.

Selon l'article 35 alinéa 1 LACI, dans une période de deux ans, l'indemnité est versée pendant douze périodes de décompte au maximum.

Selon l'article 35 alinéa 2 LACI, le Conseil fédéral peut prolonger temporairement de six périodes de décompte au plus la durée maximum de l'indemnisation. C'est cette prolongation que le Conseil fédéral a annoncé par décision du 19 juin 2024.

S'agissant de la procédure à suivre par les entreprises pour obtenir l'indemnité pour cause de RHT, elle est expliquée de manière très simple sur le site de travail.swiss et comporte 5 étapes. <https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeitsentschaedigung/covid-19.html#-1231722694>

La soussignée renvoie au site susmentionné et termine en rappelant aux entreprises, qui en auraient besoin, que la possibilité d'obtenir des indemnités pour RHT a existé avant le Covid et existe toujours. Cela a des avantages certains lorsque la baisse/perte de travail est temporaire et dépasse 10%. Pour les employés, la RHT a l'avantage de leur permettre de conserver leur emploi. De plus, si le revenu est diminué, les cotisations sociales continuent d'être payées par l'employeur à 100% pendant la période de RHT.

---

**Source : <https://www.wg-avocats.ch/actualites/la-reduction-de-lhoraire-de-travail-rht-avant-et-apres-le-covid/>**