



CORONAVIRUS: Questions et réponses concernant l'aide économique de la Confédération (état au 25 mars 2020)

Réduction de l'horaire de travail (chômage partiel):

À quoi sert le chômage partiel?

L'introduction du chômage partiel vise à compenser des pertes d'occupation temporaires et à maintenir les emplois. En versant des indemnités pour réduction de l'horaire de travail, l'assurance-chômage propose une mesure permettant d'éviter des licenciements imminents.

L'employeur 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 travailleurs ont l'avantage de ne pas se retrouver au chômage, de conserver l'importante protection sociale liée au contrat de travail, évitant ainsi des lacunes dans les cotisations à la prévoyance professionnelle.

Qui peut demander le chômage partiel?

Toutes les entreprises peuvent demander le chômage partiel. Elles doivent apporter la preuve que l'occupation n'est plus possible en raison d'ordres des autorités (p. ex. une interdiction d'exploitation pour les remontées mécaniques et les domaines skiables) ou parce que la situation économique empêche la poursuite de l'emploi (p. ex. chute de la demande).

En outre, les conditions suivantes doivent continuer d'être remplies:

- Le rapport de travail ne peut pas être résilié.
- La perte de travail est supposée provisoire et il peut être attendu que le chômage partiel permette de maintenir les emplois.
- La durée du travail peut être contrôlée.
- La perte de travail représente au minimum 10 % des heures de travail pour chaque période de décompte.

Quels collaborateurs ont droit aux indemnités pour réduction de l'horaire de travail?

Le chômage partiel a pour but d'éviter des licenciements et de maintenir des emplois. Il y a par conséquent en temps normal certaines restrictions quant aux personnes y ayant droit. Le Conseil fédéral a cependant nettement réduit ces restrictions en raison de la situation actuelle liée au coronavirus. Quasi-tous les travailleurs peuvent ainsi actuellement profiter du chômage partiel. Le Conseil fédéral a en particulier ajouté les personnes suivantes au cercle des ayants droit le 20 mars dernier:

- Les employés avec contrat de travail à durée limitée (employés saisonniers)
- Les employés temporaires et ceux payés à l'heure (à partir d'une durée de contrat de plus de trois mois)
- Les personnes avec contrat d'apprentissage (apprentis)
- Les personnes assimilables à des employeurs, p. ex.
 - Les associés d'une Sàrl qui travaillent dans l'entreprise contre rémunération en tant qu'employés
 - Les personnes qui travaillent dans l'entreprise de leur conjoint(e)
 - Ces personnes reçoivent une indemnité forfaitaire de 3320 francs par mois et par poste à plein temps.

Quelles autres adaptations et simplifications ont été décidées pour le chômage partiel?

- Le délai de carence, déjà réduit, est complètement supprimé. La participation des employeurs aux pertes de travail est ainsi caduque, car les indemnités pour réduction de l'horaire de travail peuvent être demandées et sont versées dès le premier jour.
- Les heures supplémentaires ne doivent plus être préalablement liquidées.
- Afin d'être en mesure de verser les salaires à la date de paie habituelle, les employeurs peuvent demander le versement des indemnités pour réduction de l'horaire de travail sans devoir avancer les montants.

Quel est le montant des indemnités pour réduction de l'horaire de travail?

Les indemnités pour réduction de l'horaire de travail se montent à 80 % du salaire assumé pour la partie du taux d'occupation pour laquelle le chômage partiel est demandé. Cela peut concerner entre 10 et 100 % du taux d'occupation. L'employeur paie au travailleur le salaire nouvellement calculé et reçoit de la caisse de chômage le montant correspondant à la part de chômage partiel accordée.

Les collaborateurs payés à l'heure reçoivent également des indemnités pour réduction de l'horaire de travail. Celles-ci sont calculées sur la base du salaire mensuel effectif des douze derniers mois.

Exemple de calcul:

Cas N° 1: réduction de l'horaire de travail de 50 % (le collaborateur peut encore être employé à 50 %):

Salaire à 100 % (jusqu'ici)	5000.-	(payé par l'employeur)
Salaire à 50 % (nouveau)	2500.-	(payé par l'employeur)
<u>Indemnité RHT:</u>	<u>2000.-</u>	(80 % de 2500.-; remboursé via l'assurance-chômage)
<u>Nouveau salaire:</u>	<u>4500.-</u>	

Cas N° 2: réduction de l'horaire de travail de 100 % (exploitation arrêtée, plus d'occupation possible)

Salaire à 100 % (jusqu'ici):	5000.-	(payé par l'employeur)
Salaire à 0 % (nouveau)	0.-	(payé par l'employeur)
<u>Indemnité RHT:</u>	<u>4000.-</u>	(80 % de 5000.-; remboursé via l'assurance-chômage)
<u>Nouveau salaire:</u>	<u>4000.-</u>	

Quels coûts faut-il continuer de payer en tant qu'employeur?

En tant qu'employeur, vous versez au collaborateur son salaire adapté et êtes remboursé de l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail. Vous demeurez tenu de financer les contributions aux assurances sociales sur la base du salaire d'origine, cotisations à la caisse de pension comprises. L'assurance-chômage assume cependant la part de l'employeur des cotisations AVS/AI/APG/AC sur les indemnités versées pour réduction de l'horaire de travail.

- L'entreprise peut reporter les paiements aux assurances sociales, voir également plus bas à ce sujet.

Quels collaborateurs sont exclus des indemnités pour réduction de l'horaire de travail?

Les personnes qui assument une fonction de direction et celles qui se trouvent dans un rapport de travail à durée illimitée, mais résilié, restent exclues du droit aux indemnités.

Où solliciter le chômage partiel et quels formulaires utiliser à cette fin?

Les demandes doivent être soumises à l'autorité compétente du canton concerné.

Les adresses et formulaires correspondants sont disponibles dans notre [fiche](#) concernant la réduction de l'horaire de travail.