

Le 1^{er} octobre 2021, le Conseil fédéral a décidé de maintenir la procédure sommaire pour le décompte de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) **jusqu'au 31 décembre 2021**. Jusqu'à cette date, il convient donc d'utiliser exclusivement les formulaires COVID-19 pour le décompte RHT.

Pour rappel, votre demande d'indemnité doit toujours nous être retournée **complétée et signée au plus tard 3 mois après l'expiration de la période de décompte concernée**. N'hésitez pas à utiliser la version en ligne <https://www.job-room.ch/home/company> qui facilite et accélère le traitement des décomptes à notre niveau (eServices – Transmission simple par voie numérique).

Les formulaires actualisés pour les demandes et les décomptes de RHT se trouvent sur le site www.travail.swiss.

Depuis le 1^{er} septembre 2021, les préavis doivent à nouveau être remis en suivant la procédure ordinaire en passant également par le eServices. Les délais de préavis sont suspendus jusqu'au 31 décembre 2021. L'autorisation peut donc être délivrée à compter du jour de réception du préavis.

ATTENTION :

Le droit à l'indemnité en cas de RHT accordé aux **apprentis**, aux personnes exerçant un **emploi de durée déterminée sans possibilité de résiliation** et aux **travailleurs sur appel dont le taux d'occupation fluctue de plus de 20%** **est arrivé à son terme à la fin septembre 2021**.

Règles toujours en vigueur :

Prolongation de la durée d'indemnisation pendant le délai-cadre en cours à 24 périodes de décompte

La durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT a été relevée à 24 périodes de décompte (mois) à compter de juillet 2021. Cette réglementation s'applique jusqu'en février 2022.

Délai d'attente

A compter de juillet 2021, un délai d'attente d'un jour s'applique par période de décompte pour la perception de l'indemnité en cas de RHT. Autrement dit, l'employeur est tenu de supporter lui-même les coûts salariaux d'une journée afférents à chaque collaborateur concerné, à hauteur de l'indemnité en cas de RHT.

Justification de pertes de travail supérieures à 50 %

Les entreprises qui font valoir des pertes de travail de plus de 50 % à partir de la période de décompte de juin 2021 doivent justifier auprès de la caisse de chômage :

- en quoi les pertes de travail pour des raisons économiques restent encore inévitables ;
- en quoi elles subissent encore des pertes de travail imputables à la pandémie ou aux mesures prises par les autorités pour y répondre ;
- pourquoi la perte de travail est toujours considérée comme provisoire et en quoi l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail devrait permettre de préserver des emplois.

Les justifications doivent être étayées par des documents. La caisse soumettra à l'autorité cantonale les éventuels décomptes non plausibles dépassant la valeur seuil.

Formulaire « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique » (formulaire 716.307.1)

A partir de la période de décompte de juillet 2021, toutes les entreprises qui souhaitent faire valoir l'indemnité en cas de RHT doivent utiliser le formulaire adapté à la procédure sommaire « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique ». Par leur signature apposée sur le formulaire, les travailleurs concernés par la RHT confirment, à la fin de chaque mois, les pertes de travail revendiquées en leur nom et se déclarent en même temps d'accord avec la RHT. Ce formulaire vient compléter les documents d'entreprise déjà exigés et doit obligatoirement être joint au formulaire « Demande et décompte d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ». Il est disponible sur www.travail.swiss.

Les éléments suivants doivent être pris en compte dans le cadre du « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique » :

Signatures manquantes

- Les collaborateurs concernés ne peuvent pas remédier à l'absence de signature au moyen d'une confirmation par courriel ou d'un message envoyé depuis leur téléphone mobile.
- Une indemnité en cas de RHT peut exceptionnellement être versée à une personne qui ne peut signer pour des motifs plausibles (par exemple parce qu'elle a quitté l'entreprise) ; l'entreprise est alors tenue d'en fournir une justification écrite.
- Une indemnité en cas de RHT peut exceptionnellement être versée à une personne si celle-ci est absente pour cause de vacances. Dans ce cas également, l'entreprise est tenue de fournir une justification écrite. La signature manquante devra être transmise avec le formulaire de décompte du mois suivant, ou tout au plus un mois plus tard.

Les grandes entreprises qui comptent au moins une centaine de collaborateurs peuvent renoncer à demander une signature individuelle lorsque

- la RHT est clairement réglementée pour toutes les personnes touchées selon un schéma reconnaissable (par exemple premier groupe : lundi et mardi, deuxième groupe : mercredi et jeudi) et que
- les heures de travail perdues pendant le mois peuvent être confirmées par écrit par un représentant des travailleurs.

Prise en compte de l'horaire mobile

Les dispositions relatives au régime d'horaire mobile demeurent en vigueur même durant la période de procédure sommaire.

Pendant les périodes de RHT, il n'est pas permis d'effectuer un nombre disproportionné d'heures en plus dans le cadre d'un régime d'horaire mobile. Les heures en plus ou en moins doivent de ce fait évoluer au sein d'une fourchette de moins 20 heures à plus 20 heures, pour éviter qu'elles ne soient prises en compte dans les heures perdues pour des raisons d'ordre économique.

Par conséquent, pour autant que les heures en plus sont portées au crédit du compte d'horaire mobile du collaborateur, elles ne donnent pas lieu à une réduction des heures perdues pour des raisons d'ordre économique tant qu'elles ne dépassent pas le solde de plus 20 heures. A l'inverse, les heures en moins imputées sur le compte d'horaire mobile ne donnent pas lieu à une augmentation du nombre d'heures perdues pour des raisons d'ordre économique.

L'entreprise est libre de décider si les heures en plus et en moins doivent être gérées par l'intermédiaire du compte d'horaire mobile des collaborateurs, dans le respect du cadre indiqué. Pour plus de détails au sujet de ces règles, se reporter au Bulletin LACI RHT, B10 ss, disponible sur www.travail.swiss.

L'application d'un régime d'horaire mobile suppose qu'il existe déjà un règlement d'horaire mobile dans l'entreprise et que celui-ci ait déjà été appliqué. Si tel est le cas, ce règlement devra également être envoyé.

Pendant la durée de validité de la procédure sommaire simplifiée, les entreprises ne sont pas tenues de justifier de façon détaillée auprès de la caisse de chômage les soldes d'horaire mobile de leurs collaborateurs ni les modifications de ces soldes.

Toutes les autres heures en plus accomplies pendant une période de décompte par les collaborateurs concernés par la RHT entraînent une réduction des heures perdues à prendre en considération. Ces heures perdues doivent être inscrites sur le formulaire « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique », dans le champ prévu à cet effet.

Quatre périodes de décompte maximum avec une perte de travail supérieure à 85 % à partir de la période de décompte d'avril 2021

Les périodes de décompte à partir de mars 2020 et jusqu'à mars 2021 inclus ne sont pas prises en compte pour la durée maximale de perception de quatre périodes de décompte en cas de perte de travail de plus de 85 %.

A partir d'avril 2021, les mois d'indemnisation avec une perte de travail supérieure à 85 % sont de nouveau imputés sur la durée maximale de quatre mois par délai-cadre.

Pas de prise en compte d'une occupation provisoire

Les occupations provisoires des travailleurs touchés par la RHT ne sont pas prises en compte jusqu'en décembre 2021.

Consultez régulièrement notre site Internet sous la rubrique « Actualités » du menu « LA CCNAC » sous <https://ccnac.ch/actualites/>

La Chaux-de-Fonds, octobre 2021 /Info N° 15