



---

# Aide-mémoire Pandémie / Coronavirus

## Assurance-chômage

---

### Les modifications les plus importantes en bref

Les présentes modifications anticipent en partie les dispositions de la directive 2020/04, qui est prévue pour le 3.4.2020. Toutefois, les informations suivantes ne sont pas de nature directive, mais expliquent simplement les changements prévus.

#### 1) Augmentation du nombre d'indemnités journalières

Pendant la durée de validité de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage, toutes les personnes reçoivent 120 indemnités journalières supplémentaires au maximum. Si le Conseil fédéral abroge l'ordonnance COVID-19 au bout de 100 jours ouvrables par exemple, les personnes concernées pourront recevoir 100 indemnités journalières supplémentaires au maximum. Ces indemnités supplémentaires sont octroyées aux personnes qui ont eu ou ont des droits à l'indemnité durant le mois de mars 2020.

La mise en œuvre sur le plan technique a lieu dans SIPAC par le biais d'une augmentation du droit maximal aux indemnités journalières de chômage. L'augmentation du nombre d'indemnités journalières se fera automatiquement en adaptant les compteurs des assurés concernés. Cela signifie que les personnes qui ont droit à des indemnités pendant 90 jours au maximum peuvent désormais en recevoir pendant 210 jours, celles qui ont droit à 400 indemnités journalières le peuvent pendant 520 jours au maximum, etc. Lorsque l'ordonnance sera abrogée, les indemnités supplémentaires seront réduites automatiquement du nombre effectif d'indemnités journalières perçues pendant la durée de l'ordonnance. Le calcul de la durée des indemnités journalières supplémentaires débute le 1er mars 2020 jusqu'à l'abrogation de l'ordonnance.

Pour les assurés qui sont déjà arrivés en fin de droit durant la période de contrôle de mars 2020 et qui se voient également attribuer des indemnités journalières supplémentaires, une requête sera mise à la disposition des caisses afin que les indemnités supplémentaires puissent être également versées rétroactivement.

L'adaptation nécessaire dans SIPAC pour l'augmentation du nombre d'indemnités journalières sera effective le 31 mars 2020.

Cinq exemples illustrent cette procédure pour le cas hypothétique où l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage était abrogée le 30 avril (61 jours après le 1<sup>er</sup> mars):

- La personne A ouvre un délai-cadre d'indemnisation le 17 mars 2020. Du 17 mars au 30 avril, la personne A ne perçoit que les indemnités journalières particulières. La perception des indemnités journalières habituelles ne commence que le 1<sup>er</sup> mai. Son délai-cadre est prolongé de 61 jours.
- La personne B a un délai-cadre ouvert depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2019 et a encore 300 indemnités journalières ouvertes en date du 1<sup>er</sup> mars 2020. Du 1<sup>er</sup> mars au 30 avril, elle perçoit les indemnités journalières particulières. Son droit au 1<sup>er</sup> mai compte encore 300 indemnités journalières. Son délai-cadre est prolongé de 61 jours.
- La personne C aurait épuisé son droit ordinaire aux indemnités le 31 mars. Son délai-cadre dure toutefois encore jusqu'au 1<sup>er</sup> juin. Elle peut percevoir les indemnités journalières particulières du 1<sup>er</sup> mars au 30 avril, puis ses indemnités journalières restantes à partir du 1<sup>er</sup> mai. Son délai-cadre est prolongé de 61 jours.
- La personne D a un délai-cadre ouvert jusqu'au 1<sup>er</sup> avril. Pour elle, le délai-cadre est prolongé jusqu'au 31 mai (donc de 61 jours) et elle perçoit les indemnités journalières particulières du 1<sup>er</sup> mars au 30 avril. Si elle a encore des indemnités restantes, elle peut les percevoir entre le 30 avril et le 31 mai.
- La personne E est arrivée en fin de droits le 25 février 2020 mais son délai-cadre dure encore jusqu'au 31 mars. Elle ne peut pas percevoir d'indemnités journalières supplémentaires vu qu'en date du 1<sup>er</sup> mars 2020, elle n'avait déjà plus droit aux indemnités.

## **2) Prolongation du délai-cadre d'indemnisation des assurés**

Le délai-cadre d'indemnisation est prolongé pour toutes les personnes ayant droit aux prestations en mars 2020. La prolongation est valable pour la période allant du 1<sup>er</sup> mars 2020 jusqu'à l'abrogation de l'ordonnance COVID-19.

La mise en œuvre technique dans SIPAC se fera par l'introduction d'un nouveau motif de prolongation permettant de prolonger le délai-cadre de deux ans au maximum.

- Le délai-cadre des personnes qui prend fin à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020 mais avant l'abrogation de l'ordonnance COVID-19 doit être prolongé manuellement de deux ans.
- Pour la détermination des cas avec une fin de délai-cadre durant la période de contrôle mars 2020, les caisses de chômage recevront une requête afin que les délais-cadres concernés puissent être prolongés manuellement et que les indemnités journalières supplémentaires puissent être payées correctement.
- Lorsque l'ordonnance sera abrogée, les délais-cadres qui auront été prolongés manuellement seront automatiquement ramenés à la durée effective de l'ordonnance.
- Cette prolongation de délai-cadre ne concerne pas les personnes qui atteignent l'âge de la retraite de l'AVS, car elles touchent une rente AVS à partir de la fin de leur délai-cadre.

L'adaptation nécessaire dans SIPAC pour la prolongation du délai-cadre sera effective le 31 mars 2020.

## **3) Suppression du délai de préavis de la réduction de l'horaire de travail**

Dans la situation actuelle, qui entraîne l'ordre des autorités de cesser diverses activités économiques, les entreprises ne doivent plus attendre durant un délai de préavis pour la réduction de l'horaire de travail.

La suppression du délai de préavis est applicable de manière rétroactive à partir de début mars 2020. Les paiements peuvent être effectués ultérieurement.

#### **4) Prolongation de la durée maximale d'autorisation de la réduction de l'horaire de travail de 3 à 6 mois**

L'autorisation de la réduction de l'horaire de travail doit être rapide et exempte de bureaucratie de manière à maintenir les emplois et à éviter le chômage. La prolongation de la durée maximale d'autorisation, qui passe de trois à six mois, devrait permettre de réduire le nombre de demandes et d'accélérer la procédure. Les préavis de réduction de l'horaire de travail ne sont donc à renouveler que si celle-là dure plus de six mois.

Toutes les autorisations qui ont été établies depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020 ont une durée de validité de six mois, tout comme toutes celles qui le seront jusqu'à l'abrogation de l'ordonnance COVID-19. Il appartient aux autorités cantonales de décider si elles corrigent les autorisations octroyées jusqu'à l'adaptation du système, en remplaçant l'autorisation avec une nouvelle d'une durée de six mois ou si elles ne renouvellent l'autorisation qu'à son échéance. Pour les entreprises dont l'autorisation n'a pas encore été prolongée à 6 mois, une requête sera mise à disposition de l'autorité cantonale. Cela permettra à l'autorité cantonale de prolonger la durée des autorisations à leur échéance, en émettant une nouvelle décision.

Une modification technique dans PLASTA nécessaire pour que la durée d'autorisation puisse être fixée à six mois au lieu de trois a été opérée dans la nuit de vendredi 27 à samedi 28 mars 2020.

#### **5) Suppression du délai de carence**

Le délai de carence (délai d'attente) pour l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est désormais totalement supprimé. L'employeur n'est donc plus tenu de l'observer.

La suppression du délai de carence s'applique rétroactivement et peut être appliquée à partir de début mars 2020. Les caisses de chômage sont autorisées à effectuer d'éventuels paiements ultérieurement.

#### **6) Suppression de l'obligation d'annonce et des tâches et devoirs y relatifs pour les employeurs et le service public de l'emploi**

En raison de la situation exceptionnelle qui prévaut actuellement, le Conseil fédéral a décidé de suspendre l'obligation d'annoncer les postes vacants de manière provisoire à partir du 26 mars 2020 (ordonnance COVID-19 obligation d'annoncer les postes vacants). La suspension a effet pour une durée de six mois à compter de la date d'entrée en vigueur.

La mise en œuvre technique a été opérée dans la nuit du vendredi 27 mars au samedi 28 mars 2020.

#### **7) Renonciation à la remise de la preuve de recherches d'emploi**

Les assurés doivent poursuivre leurs recherches d'emploi et les documenter.

L'office compétent a une certaine marge d'appréciation pour évaluer si les recherches en vue de trouver un emploi sont suffisantes sur le plan qualitatif et quantitatif. Il doit prendre en compte l'ensemble des circonstances propres au cas particulier dans son évaluation.

Durant la situation extraordinaire, les personnes au chômage n'ont plus à produire la preuve de leurs recherches d'emploi. L'assuré doit remettre la preuve des recherches au plus tard un mois après l'abrogation de l'ordonnance 2 COVID-19. La totalité de la durée de validité de l'ordonnance 2 COVID-19 compte comme période unique de contrôle de manière rétroactive à partir de la période de contrôle de mars 2020, et le contrôle des recherches d'emploi effectuées se déroulera après l'expiration de cette ordonnance.

## **8) FAQ - Pertes de travail et RHT en lien avec le coronavirus**

### **a. L'entrepreneur dont les chantiers doivent tout ou partie fermer en raison des mesures liées au Coronavirus prises par les autorités fédérales, peut-il bénéficier de la RHT ?**

Conformément à l'art. 6 de la loi sur le travail, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé de ses travailleurs. Les risques liés à l'épidémie imposent des mesures particulières : à cet égard, des aide-mémoires ont été publiés par l'OFSP et par le SECO. Il appartient donc 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.

### **b. Les femmes de ménage, le personnel de maison ou les mamans de jours ayant un contrat de travail avec des personnes privées ont-elles droit à la RHT ?**

L'indemnité en cas de RHT a été instituée pour les entreprises qui produisent des biens, offrent des services, qui sont directement en contact avec le marché et assument un risque propre d'exploitation, c'est-à-dire de liquidation en cas de difficultés économiques. La notion d'entreprise n'est pas la même que la notion d'employeur. Or le simple fait d'être employeur n'est pas suffisant pour pouvoir bénéficier de l'indemnité en cas de RHT. Encore faut-il être une entreprise au contact direct avec un marché économique. Par conséquent, les personnes citées en titre n'ont pas droit à la RHT lorsqu'elles possèdent un contrat de travail avec une personne privée. Il en va autrement lorsque par exemple la femme de ménage a été engagée par une entreprise de nettoyage qui l'adresse à un client privé.

### **c. Que doit faire le personnel de maison ayant un contrat de travail de droit privé dans la situation actuelle s'il a été licencié ?**

Si l'employeur a rempli ses obligations concernant le paiement des cotisations sociales, le droit aux indemnités chômage du personnel de maison doit être contrôlé.

### **d. Les entreprises de droit public ont-elles droit à la RHT ?**

Le but de la RHT est de prévenir le chômage et de maintenir les emplois (et non pas principalement d'apporter un soutien purement financier aux entreprises). Si, en raison de la

structure organisationnelle des entreprises de droit public (y compris les entreprises de transport public), une évolution économique négative ne permettrait pas d'entraîner de suppressions d'emplois, le principe de base de la RHT serait violé si des prestations étaient néanmoins fournies.

En règle générale, les entreprises de droit public ne réunissent pas les conditions donnant droit à l'indemnité en cas de RHT car elles n'encourent pas de risques propres d'exploitation. Il n'y a pas de droit à l'indemnité en cas de RHT lorsqu'un employeur de droit public n'endosse aucun risque d'exploitation. Au contraire, les tâches qui lui incombent de par la loi doivent être exécutées indépendamment des circonstances. Il n'est pas exposé au risque de fermeture économique ou de faillite par exemple.

Toutefois, il existe des formes multiples de l'action étatique. Dès lors, il ne peut être exclu d'emblée le droit à la RHT de l'ensemble des travailleurs du secteur public. Le point essentiel à examiner se concentre sur la possibilité ou non de résilier les contrats de travail et plus généralement sur la possibilité de survie de l'entreprise de droit public.

Exemple: la crèche A possède une garantie de déficit de la part de la Commune de 80%. Dans un tel cas, on peut partir du principe, qu'elle n'encourt pas de risque de fermeture due à des facteurs économiques, contrairement à la crèche B dont la couverture étatique n'excède pas 20%. La crèche A n'a pas droit à la RHT alors que la crèche B peut faire valoir les heures chômées de ses travailleurs car il existe dans son cas un risque réel de licenciement.

#### **e. Qui de l'entreprise temporaire ou de l'entreprise d'engagement doit annoncer la RHT à l'autorité cantonale ?**

Il appartient aux entreprises temporaires d'annoncer la RHT à l'autorité cantonale étant donné qu'elle est responsable, en tant qu'employeur, des contrats et du versement du salaire et du décompte des cotisations sociales du travailleur. De ce fait, elle seule est en possession des informations nécessaires aux démarches administratives.