

Notice Continuation de la réduction de l'horaire de travail: état actuel de tous les éléments importants (2 juillet 2020)

En dépit des mesures d'assouplissement, les temps restent économiquement difficiles pour l'hôtellerie-restauration. C'est pourquoi la possibilité de continuer à percevoir l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail représente un allègement considérable pour de nombreux établissements.

1. Conformément à la directive n° 8 du SECO du 1^{er} juin 2020, il existe quatre situations dans lesquelles les caisses de chômage doivent continuer à indemniser la réduction de l'horaire de travail:

- a) L'établissement ne peut remettre au travail qu'une partie de ses employés, en raison des **mesures qui subsistent** (p. ex. espacement des tables). La perte de travail reste consécutive aux mesures prises par les autorités.
- b) L'établissement ne peut mettre au travail qu'une partie de ses employés pour des motifs économiques. La perte de travail est imputable aux conséquences économiques de la pandémie.
- c) L'établissement doit rester fermé, les mesures d'hygiène et de conduite ne peuvent pas être appliquées ou bien la perte en cas de réouverture est plus importante qu'elle ne le serait en cas de fermeture temporaire. L'établissement doit le démontrer de manière admissible.
- d) **Les mesures encore en vigueur prises par les autorités ont pour conséquence indirecte** que l'établissement doit **rester fermé**. La preuve de la conséquence indirecte doit être apportée.

Comme la plupart des établissements d'hôtellerie-restauration remplissent l'une de ces conditions, il est clair que la possibilité de demander l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail demeure en règle générale.

En outre, la **durée d'indemnisation maximale** en cas de **réduction de l'horaire de travail** est prolongée de septembre 2020 à la fin 2021, passant ainsi de douze à **dix-huit mois**.

2. Procédure auprès de la caisse de chômage

Dans la directive du SECO, les caisses de chômage sont astreintes à écrire aux établissements qui décomptent plus de 85% des heures perdues par la réduction de l'horaire de travail à partir de mai. Les établissements qui décomptent plus de 85% de perte de travail sont priés par la caisse de chômage de justifier la perte. Si une justification admissible fait défaut, l'évaluation est transmise à l'autorité cantonale (ACt). Celle-ci informe l'établissement par une décision susceptible de recours si la demande de décompte est rejetée ou réduite.

3. Fin de l'«ordonnance COVID-19 assurance-chômage»

Les dispositions spéciales de l'«ordonnance COVID-19 assurance-chômage» s'appliquent jusqu'au 31 août 2020. **C'est pourquoi le droit pour les collaborateurs au bénéfice d'un contrat de travail à durée déterminée et pour les collaborateurs au bénéfice d'un contrat de travail sur appel (avec des variations de plus de 20%) prendra fin le 1^{er} septembre 2020.** A partir de cette date, l'employeur devra de nouveau supporter seul le délai d'attente mensuel (franchise).

Dans le cas de rapports de travail à durée indéterminée ainsi que de travailleurs engagés avec un salaire horaire qui sont employés régulièrement au sein de l'établissement et en règle générale depuis six mois déjà (avec moins de six mois, le temps de travail normal ne peut souvent pas être établi), **il est possible de continuer à percevoir l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail** ainsi que cela a été indiqué au ch. 1.

Pour les personnes occupant une position assimilable à celle d'un employeur et les apprentis, le droit a pris fin déjà au 1^{er} juin 2020 à la suite d'un arrêt incompréhensible du Conseil fédéral. Le 1^{er} juillet 2020, le Conseil fédéral a toutefois annoncé que **les personnes salariées de leur propre entreprise (Sàrl, SA) dans le domaine de l'événementiel**, qui se trouvent dans une situation difficile, peuvent désormais également demander l'allocation Corona-perte de gain au lieu de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail accordée jusqu'à la fin mai. Les entreprises suivantes font notamment partie du domaine de l'événementiel: clubs, discothèques et restaurants qui organisent parfois des concerts. La nouvelle adaptation de l'ordonnance vise à tenir compte du fait que de nombreuses entreprises de ce secteur ne sont pas encore en mesure de redémarrer leurs activités, ou pas encore complètement, bien que les mesures contre la pandémie aient été partiellement levées. La demande doit être déposée auprès de la caisse de compensation de l'AVS (GastroSocial).

Le 1^{er} juillet 2020 également, le Conseil fédéral a en outre annoncé que **le droit à l'allocation Corona-perte de gain pour les indépendants** a été prolongé jusqu'au 16 septembre 2020.

4. Réduction de l'horaire de travail après le 31 août 2020: annoncer assez tôt la continuation de la réduction de l'horaire de travail

Depuis le 1^{er} juin 2020, un délai de préavis de 10 jours doit de nouveau être respecté. La plupart des établissements se sont vus accorder le droit d'abord pour trois, par la suite automatiquement pour six mois. Dans la mesure où l'autorité cantonale ne l'a pas prolongé par elle-même à six mois, l'établissement devrait s'en enquérir auprès d'elle ou demander une rectification.

IMPORTANT: avec la fin de l'«ordonnance COVID-19 assurance-chômage», la durée maximale de l'autorisation est de nouveau ramenée de six à trois mois. C'est pourquoi les autorisations qui **seraient en principe valables au-delà du 31 août**, mais qui sont **déjà en vigueur depuis plus de trois mois** (ce qui est probablement toujours le cas), **ne sont quand même valables que jusqu'au 31 août**. En d'autres termes, **en août, il faut envoyer un nouveau préavis au moins 10 jours avant la continuation de la réduction de l'horaire de travail**.

Il est ainsi possible d'assurer une transition sans heurts concernant l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.

5. Parenthèse: obligation d'annoncer les postes vacants

Le Conseil fédéral a décidé le 27 mai 2020 de réintroduire l'obligation d'annoncer les postes vacants au 8 juin 2020. En conséquence, le Check-Up pour contrôler l'obligation d'annoncer s'applique aussi de nouveau depuis le 8 juin 2020. La liste 2020 des catégories professionnelles soumises à l'obligation d'annoncer reste en vigueur.

Service juridique GastroSuisse, le 2 juillet 2020