

Chères et chers collègues,
Chères et chers clients,

Nous revenons vers vous avec les dernières informations concernant la réduction de l'horaire de travail (RHT) annoncées par le Conseil fédéral le 26 janvier dernier.

RHT (réduction de l'horaire de travail)

Le 26 janvier 2022, le Conseil fédéral a

- prolongé la procédure de décompte sommaire pour l'indemnité en cas de RHT **jusqu'au 31 mars 2022** ;
- prolongé la durée maximale de perception à l'indemnité en cas de RHT de 24 mois jusqu'au 30 juin 2022 (avant jusqu'au 28 février 2022).

Depuis le 1^{er} janvier 2022

- **Le délai d'attente est supprimé** pour toutes les entreprises du 1^{er} janvier 2022 au 31 mars 2022 ;
- La part du salaire afférente aux vacances et jours fériés sera prise en compte dans le calcul de l'indemnité RHT pour les employés percevant un salaire mensuel (voir point ci-dessous pour plus de détail) ;
- **La limitation à 4 périodes de décompte pour les entreprises subissant des pertes de travail supérieures à 85% est supprimée** entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 mars 2022.

Rappel des ayant-droit à la RHT

- Collaborateurs au bénéfice d'un **contrat de travail à durée indéterminée** ;
- Les **travailleurs au bénéfice d'un contrat de travail à durée déterminée résiliable** aussi après la période d'essai ont toujours droit à l'indemnité en cas de RHT, sauf pour le dernier mois des rapports de travail qui est considéré comme mois de résiliation. Par exemple, lorsque la fin d'un contrat saisonnier résiliable est fixée au 15 avril 2022, le droit à la RHT s'éteint dès le 1^{er} mars 2022.
- Les **collaborateurs ayant un salaire horaire avec un taux d'activité fixe**.
- Les **collaborateurs au bénéfice d'un salaire horaire sans taux d'activité convenu et avec des variations faibles du taux d'activité** (moins de 20% par rapport à la moyenne mensuelle) ont droit à la RHT si les rapports de travail durent depuis au moins six mois. Si le contrat est à durée limitée et qu'il existe une possibilité de résiliation également après la période d'essai, le dernier mois n'est plus indemnisé (voir l'exemple d'un collaborateur avec un contrat à durée limitée résiliable aussi après la période d'essai).

Pour les entreprises **soumises à la règle 2G+, réintroduction de différents groupes de travailleurs**

- Les travailleurs sur appel engagés pour une durée indéterminée ;
- Les travailleurs engagés pour une durée limitée ;
- Les apprentis.

Le droit à l'indemnité RHT pour ces différents groupes de travailleurs s'applique avec effet rétroactif à partir du 20 décembre 2021 aussi longtemps que sera en vigueur l'obligation de la 2G+, mais au plus tard jusqu'au 31 mars 2022.

Nouveaux formulaires de décompte RHT **dès janvier 2022**

- **Le formulaire corrigé devrait être disponible dès demain sur le site de travail.swiss : [cliquez-ici](#)**

A la suite de la décision du Tribunal fédéral (TF), le SECO a adapté le formulaire de décompte pour l'indemnité en cas de RHT de telle sorte que les entreprises peuvent répartir leurs collaborateurs en employés payés au mois et en employés payés à l'heure. Ainsi, l'indemnité en cas de RHT pourra être versée de manière conforme à l'arrêt du TF dès janvier 2022, **c'est-à-dire avec l'indemnité pour vacances et fériés pour les collaborateurs avec salaire mensuel.**

Informations complémentaires

- [Communiqué de presse du Conseil fédéral du 26.01.2022](#)
- [Information du SECO pour les entreprises](#)
- [Site internet de travail.swiss](#)

En cas de questions complémentaires, voici le contact de l'équipe juridique du service public de l'emploi (SPE) :

- 026 305 96 57
- juridique.spe@fr.ch

Vacances et fériés pour les employés payés au mois pour les années 2020 et 2021

Le Conseil fédéral informe que des clarifications juridiques et techniques approfondies sont actuellement en cours de clarification pour trouver une solution conforme à la décision du Tribunal fédéral, sans donner d'échéance précise. Il informe que les entreprises concernées seront informées en temps voulu par une communication officielle du SECO et que dans l'intervalle il est inutile d'adresser des demandes à ce sujet aux caisses de chômage.

Nous suivons ce dossier de près et ne manquerons pas de vous tenir informés dès qu'il y aura du nouveau.

RAPPEL : Préavis RHT valable

Nous vous rappelons que pour pouvoir bénéficier de la réduction de l'horaire de travail (RHT), **vous devez être en possession d'un préavis valable.**

Toute nouvelle demande pour un préavis de RHT doit être déposée **via la plateforme [job-room](#) ou via ce [formulaire](#)**, adressée au Service public de l'emploi (SPE).

Celui-ci sera valable pour une durée de 6 mois.

Cas de rigueur 2022

Attention : le projet d'ordonnance « cas de rigueur 2022 » mis en consultation auprès des cantons stipule à l'heure actuelle que l'entreprise prouve qu'elle ne peut garantir la poursuite de ses activités en raison des mesures prises contre le COVID-19 et que cette incapacité est prouvée par les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) ou les allocations pour perte de gain (APG) dues au COVID-19 qu'elle a perçues sur la période sur laquelle sa demande porte.

Cette condition est totalement discriminatoire envers les entreprises qui auront fait l'effort d'ajuster leur structure d'entreprise et nous en avons fait part lors de la consultation. Cependant, la possibilité devrait être donnée aux cantons de déroger à cette condition et de prévoir d'autres preuves dans des cas exceptionnels.

Nous vous recommandons donc impérativement, à titre préventif, de demander un préavis pour la RHT, ceci même si vous pensez ne pas en avoir besoin.

Nous vous adressons, chères et chers collègues, chères et chers clients, nos plus cordiales salutations.

GASTROFRIBOURG
*ensemble depuis **1894***
zusammen seit

Muriel Hauser
Présidente

Gastroconsult
proche. compétente.

Valérie Morel
Directrice