



Janvier 2022

---

## Rapport explicatif

Modification de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage : prolongation de la procédure de décompte sommaire et reconduction d'autres mesures

---

## Table des matières

<b>Table des matières .....</b>	<b>2</b>
<b>A Contexte.....</b>	<b>3</b>
<b>B Aperçu des modifications.....</b>	<b>4</b>
<b>C Explications concernant les différents articles.....</b>	<b>5</b>
<b>D Conséquences.....</b>	<b>9</b>

## A Contexte

Le 17 décembre 2021, dans le cadre des débats sur la loi COVID-19, l'Assemblée fédérale a notamment prolongé les bases légales de différentes mesures en matière de réduction de l'horaire de travail (RHT). Ainsi, la suppression du délai de préavis et la prolongation de la durée d'autorisation de RHT jusqu'à six mois resteront applicables jusqu'au 31 décembre 2022. Par ailleurs, le Parlement a prolongé jusqu'à fin 2022 l'indemnité en cas de RHT plus élevée pour les revenus modestes. Outre ces dispositions directement applicables de la loi COVID-19, le Parlement a également prolongé certaines bases légales qui confèrent au Conseil fédéral la compétence d'édicter des normes dérogeant au droit ordinaire. Il s'agit des dispositions relatives à la procédure de décompte sommaire, à la suppression du délai d'attente ainsi qu'au droit à l'indemnité en cas de RHT pour les personnes sous contrat à durée déterminée, pour les apprentis et pour les travailleurs sur appel sous contrat à durée indéterminée. Enfin, le Parlement a décidé que les coûts de l'indemnité en cas de RHT pour l'année 2022 seront pris en charge par la Confédération, comme ce fut déjà le cas pour les années 2020 et 2021 (article 90a, alinéa 3, LACI).

La réduction de l'horaire de travail sert à maintenir les places de travail temporairement menacées. Le droit à l'indemnité en cas de RHT revient aux employés, mais c'est aux entreprises où ils travaillent de faire valoir ce droit. Depuis le printemps 2020, le recours à la RHT - et donc à l'indemnité en cas de RHT - suit l'évolution de la situation épidémiologique et des mesures prises par les autorités pour lutter contre la propagation du coronavirus, en particulier l'ampleur des restrictions imposées à l'activité économique. Il ressort des expériences des deux dernières années que le recours à cette indemnisation diminue rapidement en cas d'assouplissement des restrictions et augmente lors de leur renforcement.

Depuis décembre 2021, la situation épidémiologique est préoccupante. Par ailleurs, les incertitudes liées aux contaminations par le variant Omicron exercent une forte pression supplémentaire sur le système de santé. Ce sont pour ces raisons que, le 17 décembre 2021, le Conseil fédéral a durci ses mesures pour lutter contre la propagation du coronavirus. Dorénavant, seules les personnes vaccinées ou guéries auront accès à l'intérieur des restaurants, des établissements culturels et des installations de sport et de loisirs, ainsi qu'aux événements en intérieur (obligation dite des « 2G ») en respectant l'obligation de port de masque. S'il n'est pas possible de porter le masque ou de consommer assis, les personnes vaccinées ou guéries devront en outre présenter un test négatif (obligation des « 2G+ »). Les personnes dont la vaccination, la vaccination de rappel ou la guérison datent de moins de quatre mois sont exemptées de cette obligation de dépistage. Ces mesures s'appliquaient dans un premier temps du 20 décembre 2021 au 24 janvier 2022. Le 19 janvier 2022, le Conseil fédéral a décidé de prolonger provisoirement les mesures contre la propagation du coronavirus décidées le 17 décembre 2021 jusqu'à fin mars 2022.

Compte tenu de ces mesures, qui sont susceptibles de restreindre l'activité économique, le Conseil fédéral a chargé, le 17 décembre 2021, le Département fédéral de l'économie, de la recherche et de la formation (DEFR) de lui soumettre une adaptation de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage. En substance, la procédure de décompte sommaire s'appliquera à toutes les entreprises pendant trois mois supplémentaires, soit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 jusqu'au 31 mars 2022. Le délai d'attente sera lui aussi supprimé pendant cette même période. Pour les entreprises soumises à l'obligation des 2G+, le droit à l'indemnité en cas de RHT est étendu à nouveau, sous certaines conditions, aux travailleurs sur appel sous contrat à durée indéterminée, aux travailleurs sous contrat à durée déterminée et aux apprentis à partir du 20 décembre 2021.

Jusqu'à début janvier 2022, la situation épidémiologique a continué à s'aggraver. C'est la raison pour laquelle l'adaptation de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage a été complétée avec deux mesures supplémentaires. D'une part, les pertes de travail de plus de 85 % pourront dépasser la limite des quatre périodes de décompte entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31

mars 2022, afin que les entreprises puissent faire valoir l'indemnité en cas de RHT pour leurs employés, quelle que soit l'ampleur de la perte de travail. D'autre part, la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT sera prolongée à 24 mois – dans le délai-cadre de deux ans – jusqu'au 30 juin 2022.

Le Conseil fédéral prendra sa décision concernant la modification de l'ordonnance le 26 janvier 2022. Elle se fera par le biais d'une modification de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage du 20 mars 2020<sup>1</sup> et de l'ordonnance sur l'assurance-chômage du 31 août 1983<sup>2</sup> (OACI). Les modifications entrent en vigueur avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022, respectivement au 20 décembre 2021, et s'appliquent jusqu'au 31 mars 2022 respectivement jusqu'au 30 juin 2022.

## **B Aperçu des modifications**

Les modifications suivantes sont proposées concernant l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage :

- Réintroduction de l'article 3 (suppression du délai d'attente).
- Réintroduction et adaptation de l'article 4 (droit à l'indemnité en cas de RHT pour les travailleurs sous contrat à durée déterminée et les apprentis).
- Réintroduction et adaptation de l'article 8f (droit à l'indemnité en cas de RHT pour les travailleurs sur appel sous contrat à durée indéterminée).
- Adaptation de l'article 8g (suspension de la limitation à quatre périodes de décompte pour les pertes de travail supérieures à 85 %)
- Réintroduction des articles 7 et 8i (procédure de décompte sommaire)
- Ajout à l'article 9 sous la forme d'un nouvel alinéa 9, qui prolonge la durée de validité de l'article 8k existant (prolongation de la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT à 24 mois).
- Ajout à l'article 9 sous la forme d'un nouvel alinéa 10, qui régit la durée de validité des articles réintroduits 3, 4, 7, 8f et 8i.

En outre, l'OACI est modifiée de la manière suivante :

- Abrogation des alinéas 4 et 5 de l'article 46 OACI concernant la prise en compte des heures supplémentaires effectuées avant ou pendant le délai-cadre d'indemnisation de la RHT.
- Suppression de l'alinéa 2 de l'article 50 OACI, qui fixe le délai d'attente à un jour.
- Suppression de l'alinéa 1 de l'article 57a OACI, qui limite le droit à l'indemnité en cas de RHT à quatre périodes de décompte avec une perte de travail supérieure à 85 %.
- Modification de la teneur de l'article 63 OACI qui a été introduit pour une période limitée

---

<sup>1</sup> RS 837.033

<sup>2</sup> RS 837.02

excluant l'imputation du revenu d'une occupation provisoire pendant la période de perception de l'indemnité en cas de RHT.

## C Explications concernant les différents articles

### 1. Ordonnance COVID-19 assurance-chômage

#### **Article 3 : Suppression du délai d'attente**

Le délai d'attente représente une sorte de franchise de l'employeur, car il participe aux coûts de l'assurance-chômage (AC) engendrés par l'introduction de la réduction de l'horaire de travail, dans le sens d'une obligation de réduire le dommage. La suppression du délai d'attente permet d'éliminer un frein au versement de l'indemnité en cas de RHT, d'améliorer les liquidités des entreprises en RHT et de réduire davantage le risque de licenciements.

Depuis juillet 2021, un délai d'attente d'un jour est à nouveau en vigueur. Compte tenu de la reprise économique et du recul du recours à la RHT, il a été jugé raisonnable que les employeurs participent à nouveau aux coûts de l'indemnité en cas de RHT. Toutefois, en raison de la situation épidémiologique préoccupante que nous traversons et des nouvelles restrictions économiques qui en découlent, toutes les entreprises doivent à nouveau être dispensées de cette franchise. Le délai d'attente est à nouveau supprimé du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 mars 2022.

#### **Article 4 : Droit à l'indemnité en cas de RHT pour les travailleurs sous contrat à durée déterminée et pour les apprentis**

**Alinéa 1 :** En dérogation à l'article 33, alinéa 1, lettre e de la loi sur l'assurance-chômage du 25 juin 1982<sup>3</sup> (LACI), une perte de travail est prise en considération lorsqu'elle touche des personnes qui ont un emploi d'une durée déterminée ou qui sont en apprentissage. Les conditions sont définies aux alinéas 2 et 3.

**Alinéa 2 :** S'agissant des contrats à durée déterminée, l'indemnité en cas de RHT manque en fait son objectif visant à empêcher la perte d'emploi, puisque ces contrats ne peuvent en principe pas être résiliés de manière anticipée. Dès lors, il est désavantageux pour les personnes ayant de tels rapports de travail d'accepter une réduction de l'horaire de travail et d'accepter ainsi une réduction de salaire, pour autant qu'il n'y ait pas de fermeture d'entreprise. En raison des fortes restrictions économiques liées à l'obligation des 2G+ à laquelle sont soumises certaines entreprises, il sera à nouveau possible, à titre exceptionnel, de faire valoir un droit à l'indemnité en cas de RHT pour les personnes qui ont un emploi d'une durée déterminée. Toutefois, ce droit est désormais conditionné aux entreprises soumises à l'obligation des 2G+. La durée de validité de ce droit est fixée jusqu'au 31 mars 2022. Dans les faits, le groupe de personnes mentionné aura droit à l'indemnité en cas de RHT aussi longtemps que sera en vigueur l'obligation des 2G+, mais au plus tard jusqu'au 31 mars 2022.

**Alinéa 3 :** Il en va de même pour les apprentis. En principe, la formation des apprentis doit être maintenue même en période de difficultés économiques, afin qu'ils disposent des meilleures conditions pour démarrer leur avenir professionnel. Si une réduction de l'horaire de travail doit être introduite dans l'entreprise formatrice, l'employeur prendra toutes les mesures nécessaires pour l'épargner aux apprentis et pour continuer à assurer leur formation. Pour soutenir la formation, les formateurs reçoivent des indemnités en cas de RHT et peuvent ainsi assurer un suivi étroit des apprentis, même en cas de réduction de l'horaire de travail. Un droit à l'indemnité en cas de RHT pour les apprentis n'est également accordé que s'ils travaillent au sein d'une entreprise soumise à l'obligation des 2G+, ceci afin d'éviter leur licenciement et donc une éventuelle interruption de l'apprentissage. En raison de l'obligation des 2G+ actuelle

---

<sup>3</sup> RS 837.0

à laquelle certaines entreprises sont soumises, il convient donc de réintroduire un droit à l'indemnité en cas de RHT pour les apprentis également, à condition que leur formation continue d'être assurée et que l'entreprise ne reçoive pas d'autre soutien financier pour couvrir le salaire de l'apprenti. La durée de validité de ce droit est fixée jusqu'au 31 mars 2022. Là encore, dans les faits, les apprentis auront droit à l'indemnité en cas de RHT aussi longtemps que sera en vigueur l'obligation des 2G+, mais au plus tard jusqu'au 31 mars 2022.

**Article 8f : Droit à l'indemnité en cas de RHT pour les travailleurs sur appel sous contrat de travail à durée illimitée**

Les personnes travaillant sur appel ont droit à l'indemnité en cas de RHT, même en vertu du droit ordinaire, indépendamment d'un contrat de travail à durée limitée, pour autant que leur taux d'occupation ne varie pas de plus de 20 %. Par contre, les rapports de travail sur appel qui fluctuent de plus de 20 % peuvent être considérés comme tendanciellement précaires. Dans pareille situation, les incertitudes en termes de travail et de revenu sont importantes. Les travailleurs sur appel sous contrat à durée indéterminée dans des entreprises soumises à l'obligation des 2G+ doivent avoir à nouveau la possibilité de faire valoir l'indemnité en cas de RHT sous certaines conditions. La durée de validité de ce droit est fixée jusqu'au 31 mars 2022. Dans les faits, les personnes travaillant sur appel avec un contrat de travail à durée illimitée auront droit à l'indemnité en cas de RHT aussi longtemps que sera en vigueur l'obligation des 2G+, mais au plus tard jusqu'au 31 mars 2022.

**Article 8g: suspension de la limitation à quatre périodes de décompte pour les pertes de travail supérieures à 85 %**

Selon l'article 35, alinéa 1<sup>bis</sup>, LACI, la perte de travail supérieure à 85 % de l'horaire normal de l'entreprise ne peut excéder quatre périodes de décompte pendant le délai-cadre de deux ans. Pour toutes les autres périodes de décompte avec une perte de travail supérieure à 85 %, l'entreprise n'a pas droit à l'indemnité en cas de RHT. Cette disposition vise à éviter que les entreprises avec des pertes de travail aussi élevées sur une période prolongée ne soient subventionnées par l'indemnité en cas de RHT.

Jusqu'au 31 décembre 2023, le Conseil fédéral a la compétence d'édicter des dispositions dérogeant à la LACI concernant la règle des 85 % (article 17, alinéa 1, lettre b, loi COVID-19). En raison des restrictions économiques importantes dues à la lutte contre la pandémie de COVID-19, le Conseil fédéral avait fait usage de cette compétence. Par conséquent, les pertes de travail supérieures à 85 % pouvaient excéder quatre périodes de décompte entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 31 mars 2021. À partir du 1<sup>er</sup> avril 2021, les périodes de décomptes dans lesquelles entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 31 mars 2021 la perte de travail est supérieure à 85 % de l'horaire normal de l'entreprise ne sont pas prises en compte dans le calcul du droit maximum de quatre périodes de décompte au sens de l'article 35, alinéa 1<sup>bis</sup>, LACI. Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021, c'est la règle ordinaire de l'article 35, alinéa 1<sup>bis</sup> LACI, qui s'applique à nouveau, selon laquelle il peut y avoir au maximum quatre périodes de décompte où la perte de travail est supérieure à 85 % si une entreprise veut faire valoir son droit à l'indemnité en cas de RHT pour ses employés.

Jusqu'à présent, 1169 entreprises ont déjà épuisé quatre périodes de décompte avec une perte de travail supérieure à 85 %, et 1266 entreprises trois périodes de décompte avec une perte de travail supérieure à 85 % (état janvier 2022). Les mesures introduites au 20 décembre 2021 pourraient entraîner de nouvelles pertes de travail importantes pour certaines entreprises. Les entreprises qui comptent déjà trois ou quatre périodes de décompte avec une perte de travail supérieure à 85 % ne pourront plus faire valoir de droits à l'indemnité en cas de RHT pour leurs employés pour lesdites périodes de décompte. Afin de permettre aux entreprises fortement touchées par les mesures des autorités de continuer à décompter l'indemnité en cas de RHT pour leurs employés quelle que soit l'ampleur de la perte de travail, et, partant, afin d'éviter des licenciements, les périodes de décompte avec une perte de travail supérieure à

85 % ne sont pas prises en compte dans le calcul du droit maximum de quatre périodes de décompte entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 mars 2022.

**Alinéa 1:** La perte de travail supérieure à 85 % de l'horaire normal de l'entreprise peut excéder quatre périodes de décompte entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 31 mars 2021 et entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 mars 2022. Une entreprise peut être concernée soit par les deux périodes, soit par l'une ou l'autre des périodes, pour entrer dans le champ d'application de l'article 8g.

**Alinéa 2:** Du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 décembre 2021 et à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022, les périodes de décomptes dans lesquelles la perte de travail est supérieure à 85 % de l'horaire normal de l'entreprise entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 31 mars 2021 ainsi qu'entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 mars 2022 ne sont pas prises en compte dans le calcul du droit maximum de quatre périodes de décompte au sens de l'article 35, alinéa 1<sup>bis</sup>, LACI. Ici aussi, une entreprise peut être concernée soit par les deux périodes, soit par l'une ou l'autre des deux périodes. Pour déterminer si le droit maximum de quatre périodes de décompte dans le délai-cadre de deux ans pour faire valoir l'indemnité en cas de RHT est épuisé, on ne se basera que sur les périodes de décompte d'avant mars 2020, sur celles entre le 1<sup>er</sup> avril 2021 et le 31 décembre 2021, ainsi que sur celles à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022.

### **Articles 7 et 8i : procédure de décompte sommaire**

La procédure de décompte sommaire a été introduite pour assurer un traitement efficace des décomptes ainsi que le versement rapide de l'indemnité en cas de RHT. La charge administrative des entreprises et des organes d'exécution a ainsi pu être allégée. Un retour à la procédure ordinaire entraîne davantage de coûts dans l'exécution et une charge administrative supplémentaire pour les entreprises concernées. Dans l'idéal, c'est un pas qui devrait être franchi seulement lorsque le nombre d'entreprises en RHT est en net recul. Or, au vu de l'évolution actuelle, on ne saurait exclure une nouvelle hausse du nombre d'entreprises qui décomptent l'indemnité en cas de RHT pour leurs employés. Afin de continuer à décharger les entreprises et les caisses de chômage ainsi que de garantir un paiement rapide de l'indemnité en cas de RHT, la procédure de décompte sommaire est prolongée.

La procédure de décompte sommaire a été prolongée à plusieurs reprises, la dernière fois jusqu'au 31 décembre 2021. Les articles 7 et 8i ont ainsi perdu leur validité le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Au vu de la décision du Conseil fédéral du 26 janvier 2022, ces articles doivent être réintroduits avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### **Article 9, alinéa 9 : Prolongation de la durée de validité de l'augmentation de la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT à 24 mois**

Conformément à l'article 35, alinéa 1, LACI, l'indemnisation en cas de RHT dure au maximum douze périodes de décompte dans un délai-cadre de deux ans. En raison de l'évolution de la situation épidémiologique, le Conseil fédéral, sur la base de l'article 35, alinéa 2, LACI, a prolongé la durée maximum d'indemnisation en cas de RHT à 18 mois dans le délai-cadre de deux ans à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020. Cette règle était limitée au 31 décembre 2021. En juillet 2021, le Conseil fédéral, sur la base de l'article 17, alinéa 1, lettre h, loi COVID-19, a prolongé la durée maximum de l'indemnisation à 24 mois et supprimé de manière anticipée la règle de l'article 57b, OACI. La durée maximale de perception de 24 mois est limitée au 28 février 2022. Après cette date, en principe, la durée d'indemnisation maximale ordinaire de douze périodes de décompte s'applique à nouveau.

La prolongation de la durée maximale de perception à 24 mois n'a pas de conséquences pour les entreprises qui ont perçu des indemnités en cas de RHT et qui ont ouvert un délai-cadre de deux ans pour la première fois en mars 2020, car à l'expiration de leur délai-cadre actuel de deux ans, elles pourront ouvrir sans interruption un nouveau délai-cadre de deux ans le 1<sup>er</sup> mars 2022 et continuer à percevoir des indemnités RHT pour leurs employés. Cependant, la prolongation de la durée maximale de perception à 24 mois à partir du 1<sup>er</sup> mars 2022 aura

pour effet que les entreprises qui ont souhaité attendre avant de recourir à la RHT au début de la pandémie et qui n'ont, les premiers mois, pas touché de prestations d'assurance, ne connaîtront pas d'interruption de leur droit à partir de mars 2022. Dès lors, la durée maximale de perception des indemnités de 24 mois est prolongée jusqu'au 30 juin 2022 pour toutes les entreprises.

### **Article 9, alinéa 10 : Réglementation de la durée de validité des nouvelles mesures**

La durée de validité de la suppression du délai d'attente (article 3) et du droit à l'indemnité en cas de RHT pour les personnes sous contrat à durée déterminée, les apprentis (article 4) et les travailleurs sur appel sous contrat à durée indéterminée (article 8f) actifs dans des entreprises soumises à l'obligation des 2G+ est fixée au 31 mars 2022. Dans les faits, les groupes cibles extraordinaires auront droit à l'indemnité en cas de RHT aussi longtemps que sera en vigueur l'obligation des 2G+, mais au plus tard jusqu'au 31 mars 2022. La durée de validité de la procédure de décompte sommaire (articles 7 et 8i) est également fixée jusqu'au 31 mars 2022.

## **2. Ordonnance sur l'assurance-chômage**

### **Article 46, alinéas 4 et 5 : suppression**

Le Conseil fédéral a abrogé l'article 46, alinéas 4 et 5, OACI, en lien avec la procédure de décompte sommaire en matière de réduction de l'horaire de travail, car ils n'étaient pas compatibles avec ce type de procédure. Cette modification a été prolongée à plusieurs reprises jusqu'au 31 décembre 2021. Au vu de la décision du Conseil fédéral du 26 janvier 2022, ces alinéas doivent à nouveau être supprimés à titre rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et jusqu'à fin mars 2022. Les heures en plus avant ou pendant le délai-cadre d'indemnisation en cas de RHT ne doivent toujours pas être prises en compte pour cette période.

### **Article 50, alinéa 2 : suppression**

L'article 50, alinéa 2 OACI fixe le délai d'attente à un jour. La présente modification de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage, qui supprime à nouveau le délai d'attente dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022 jusqu'au 31 mars 2022, doit également abroger l'article 50, alinéa 2 OACI à la même date, faute de quoi il y aurait contradiction entre les deux ordonnances.

### **Article 57a, alinéa 1 : suppression**

Conformément à l'article 57a, alinéa 1, OACI, si pendant le délai-cadre la perte de travail excède 85 % de l'horaire normal de travail durant plus de quatre périodes de décompte, seules les quatre premières périodes de décompte donnent droit à l'indemnité. La présente modification de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage prévoit que les périodes de décompte avec une perte de travail qui excède 85 % ne soient à nouveau pas prises en compte dans le calcul du droit maximum de quatre périodes de décompte entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 mars 2022. Afin d'éviter des contradictions entre les deux ordonnances, il convient d'abroger l'article 57a, alinéa 1, OACI, du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 mars 2022.

### **Article 63 : modification**

S'agissant de la procédure de décompte sommaire, le Conseil fédéral a modifié l'article 63, OACI, car celui-ci n'était pas compatible avec ce type de procédure concernant la RHT. Cette modification a été prolongée à plusieurs reprises jusqu'au 31 décembre 2021. Au vu de la décision du Conseil fédéral du 26 janvier 2022, l'article doit à nouveau être modifié à titre rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et jusqu'à fin mars 2022. Le revenu tiré d'une occupation provisoire n'est donc toujours pas pris en compte entre janvier 2022 et fin mars 2022.

### 3. Date d'entrée en vigueur, durée de validité des changements et publication

La disposition relative à la procédure de décompte sommaire figurant dans l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage est arrivée à échéance le 31 décembre 2021. Afin d'assurer la continuité de la procédure de décompte sommaire, les présentes modifications doivent entrer en vigueur avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022. De même, la suppression du délai d'attente ainsi que la suppression de la limitation à quatre périodes de décompte pour les pertes de travail supérieures à 85 % entrent en vigueur avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Pour permettre aux entreprises soumises à l'obligation des 2G+ de profiter le plus rapidement possible de ces dispositions extraordinaires, le droit à l'indemnité en cas de RHT doit entrer en vigueur avec effet rétroactif au 20 décembre 2021 pour les personnes sous contrat à durée déterminée, les apprentis et les travailleurs sur appel sous contrat à durée indéterminée. Il est possible de réintroduire une disposition avec effet rétroactif pour autant que les personnes concernées soient favorisées par rapport à la disposition qui prévalait alors. La procédure de décompte sommaire simplifie la présentation des décomptes pour les entreprises et les employés, car elle réduit le nombre d'informations à fournir et permet un versement plus rapide de l'indemnité en cas de RHT. Avec la suppression du délai d'attente, les entreprises concernées seront plus avantagées financièrement qu'avec le délai d'attente d'un jour réintroduit le 1<sup>er</sup> juillet 2021. Cela est également le cas pour la suppression de la limitation à quatre périodes de décompte pour les pertes de travail supérieures à 85 %, qui permet aux entreprises de décompter l'indemnité en cas de RHT pour leurs employés quel que soit l'ampleur de la perte de travail. Il en va de même pour les catégories de personnes mentionnées aux articles 4 et 8f, puisqu'elles n'avaient plus droit à l'indemnité en cas de RHT depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2021. La présente rétroactivité est en outre justifiée par les effets de la décision du Conseil fédéral du 17 décembre 2021 sur l'exploitation des entreprises et ne porte aucun préjudice à des tiers. Enfin, la rétroactivité n'engendre aucune inégalité de traitement choquante. Dès lors, les présentes dispositions remplissent les critères de rétroactivité.

La réintroduction de toutes les mesures est valable jusqu'au 31 mars 2022. La prolongation de l'augmentation de la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT à 24 mois à l'article 8k est limitée jusqu'au 30 juin 2022. Le droit à l'indemnité en cas de RHT pour les personnes sous contrat à durée déterminée, les apprentis et les travailleurs sur appel sous contrat à durée indéterminée est conditionné aux entreprises soumises à l'obligation des 2G+. Dans les faits, les groupes de personnes mentionnés auront droit à l'indemnité en cas de RHT aussi longtemps que sera en vigueur l'obligation des 2G+, mais au plus tard jusqu'au 31 mars 2022.

## D Conséquences

### 1. Conséquences pour la Confédération

En raison de l'évolution incertaine de la pandémie, il est très difficile d'estimer les dépenses liées à l'indemnité en cas de RHT pour les mois à venir. Elles sont donc très incertaines. De même, les répercussions des nouvelles règles sur le comportement des consommateurs et donc sur la perte de travail des entreprises sont difficiles à anticiper, mais elles devraient être nettement moins importantes que lors de fermetures imposées. Les estimations de coûts suivantes se basent sur le budget du fonds de l'AC de décembre 2021, qui reposent, d'une part, sur les prévisions conjoncturelles du 9 décembre 2021 et, d'autre part, sur les mesures décidées par le Conseil fédéral le 17 décembre 2021 dans le domaine de l'indemnité en cas de RHT. S'agissant de l'estimation des coûts par sous-groupe, on se base soit sur des valeurs empiriques, soit - si elles devaient manquer - sur des hypothèses aussi plausibles que possible.

Pour l'année 2022, les dépenses globales pour les indemnités en cas de RHT devraient se monter à environ 800 millions de francs. Comme prévu à l'article 90a, alinéa 3, LACI, ce montant sera pris en charge par la Confédération à titre de participation extraordinaire. Le montant définitif sera connu à la fin de l'été 2023.

Les estimations suivantes sont encore très aléatoires, car elles dépendent d'une part de l'évolution de la pandémie, qui pourrait nécessiter de nouvelles mesures limitant l'activité économique, et d'autre part également du comportement des entreprises.

La réintroduction de la procédure de décompte sommaire n'a aucune incidence sur les finances ni sur l'état du personnel de la Confédération.

En supprimant le délai d'attente pour trois mois supplémentaires, la franchise d'environ 10 % est levée pour toutes les entreprises. Pour janvier à mars 2022, le budget de l'AC prévoit des dépenses à hauteur de 500 millions de francs, dont les coûts supplémentaires liés à la suppression du délai d'attente, qui s'élèvent à 50 millions de francs.

Pour les catégories de personnes extraordinaires, il ne faut s'attendre dans l'ensemble qu'à de faibles coûts supplémentaires. D'une part, relativement peu d'entreprises sont soumises à l'obligation des 2G+. D'autre part, la masse salariale des catégories de personnes extraordinaires devrait représenter une part relativement faible par rapport à celle des employés réguliers (dans l'ensemble de l'économie, leur part a été estimée à près de 13 % en 2019). En outre, la perte de travail liée à l'obligation des 2G+ devrait être moins importante que, par exemple, en cas de fermeture générale des entreprises.

Selon les prévisions actuelles, les dépenses engendrées par cette prolongation à 24 mois devraient s'élever à environ 60 millions de francs ou à 7,5 % des dépenses en indemnités en cas de RHT budgétisées pour 2022 de 800 millions de francs. De janvier à mars 2021, environ 16 % des dépenses d'indemnités en cas de RHT étaient destinées à des entreprises affichant une perte de travail égale ou supérieure à 85 %. Si l'on part du principe qu'en 2022 cette part restera au même niveau et que près de la moitié de cette prestation est due à la suspension de la limitation à quatre périodes de décompte pour les pertes de travail supérieures à 85 %, cette mesure engendrerait des dépenses à hauteur d'environ 60 millions de francs également.

## **2. Conséquences pour l'assurance-chômage**

Étant donné le fait que les dépenses liées à l'indemnité en cas de RHT sont également prises en charge par la Confédération pour l'année 2022 (article 90a, alinéa 3 LACI), le projet n'a pas de conséquences financières directes pour l'AC. Selon le budget actuel de l'AC, les dépenses totales pour l'indemnité en cas de RHT sont estimées à 800 millions de francs pour l'année 2022. Comme déjà mentionné ci-dessus, cette estimation est toutefois entachée d'une grande incertitude.

La procédure de décompte sommaire a été introduite afin de pouvoir traiter le plus rapidement possible un nombre exceptionnellement élevé de demandes et de décomptes d'indemnités en cas de RHT. Les tâches administratives des caisses de chômage sont ainsi allégées, permettant un paiement rapide de l'indemnité en cas de RHT. Cette réintroduction permettra de traiter encore plus rapidement les processus de décompte de l'indemnité en cas de RHT.

## **3. Conséquences pour l'économie**

La prise en compte de catégories de personnes supplémentaires facilite et élargit le recours à l'indemnité en cas de RHT dans les entreprises qui sont le plus fortement impactées par les mesures de politique de santé, c'est-à-dire par l'obligation des 2G+. Les personnes faisant partie des catégories de personnes supplémentaires bénéficient d'une meilleure couverture financière si leur temps de travail devait être réduit.

La suppression du délai d'attente imposé aux entreprises en cas de RHT est un soutien supplémentaire pour ces entreprises dans la situation extraordinaire que nous traversons actuellement. Toutes les entreprises concernées sont fortement incitées à continuer d'employer du

personnel et à percevoir des indemnités en cas de RHT malgré les pertes de travail liées à la pandémie.

La procédure de décompte sommaire soulage administrativement les entreprises touchant l'indemnité en cas de RHT et leur permet de les percevoir rapidement. Alors que la situation épidémiologique est à nouveau extrêmement tendue depuis décembre 2021 et que de nouvelles mesures de politique sanitaire ont été prises, entraînant de fortes restrictions de l'activité économique, le maintien temporaire de la procédure de décompte sommaire soutient la reprise économique des entreprises qui, en raison des directives des autorités, continuent à dépendre dans une certaine mesure de l'indemnité en cas de RHT.

Les entreprises qui étaient fortement touchées par les mesures des autorités au début de la pandémie, le sont en principe toujours par les mesures actuellement en vigueur. La suspension de la limitation à quatre périodes de décompte pour les pertes de travail supérieures à 85 % a pour but d'éviter des licenciements dans les entreprises susmentionnées (au total 2435 entreprises qui comptent déjà trois ou quatre périodes de décompte avec une perte de travail supérieure à 85 %).

La prolongation à 24 mois de la durée maximale de perception dans le délai-cadre de deux ans fera profiter en particulier les entreprises qui ont souhaité attendre avant de recourir à la RHT au début de la pandémie et qui sont obligées de continuer à percevoir l'indemnité en cas de RHT pour leurs employés après fin février 2022 et jusqu'à l'ouverture d'un nouveau délai-cadre. Ici, l'objectif premier est aussi d'éviter des licenciements.

#### **4. Autres conséquences**

L'ordonnance n'a pas d'autres effets directs pour la Confédération, les cantons et les communes, les centres urbains, les agglomérations et les régions de montagne, l'économie nationale, la société et l'environnement.