

## **Les employés sur appel et les employés avec des contrats à durée déterminée peuvent-ils être inscrits sur le formulaire ?**

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, les travailleurs sur appel n'ont en principe plus le droit de percevoir l'indemnité en cas de RHT. En outre, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, la perception de l'indemnité était déjà limitée aux entreprises dont l'activité était encore restreinte en raison des mesures prises par les autorités.

Les travailleurs sur appel ayant un contrat de travail de durée indéterminée, mais dont le temps de travail ne varie en réalité que de façon marginale, ne sont pas considérés par l'AC comme appartenant à la catégorie « sur appel » en raison de la régularité de leur horaire de travail, qui permet d'assimiler le rapport de travail à un « contrat basé sur un salaire horaire avec horaire normal de travail avec marge de fluctuation minimale », c'est-à-dire à un emploi payé à l'heure.

Par conséquent, indépendamment de la pandémie de COVID-19, les travailleurs sur appel peuvent prétendre à l'indemnité en cas de RHT pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- Si la période d'observation est de douze mois, les fluctuations mensuelles ne doivent pas dépasser 20 %, en plus ou en moins, du nombre moyen des heures de travail effectuées chaque mois.
- Si la période d'observation est de six mois seulement, les fluctuations mensuelles ne doivent pas dépasser 10 %.
- Si la période d'observation est comprise entre 6 et 12 mois, la fluctuation maximale admissible de l'emploi est adaptée proportionnellement, c'est-à-dire que pour une période d'observation de 8 mois par exemple, elle est de 13% (20%:12x8).

La période d'observation débute immédiatement avant la première période de réduction de l'horaire de travail de la personne concernée. Si celle-ci a travaillé durant au moins six mois entre deux périodes de réduction de l'horaire de travail, la durée de l'engagement peut être prise en compte. Le salaire perçu durant cette période sera alors également utilisé pour le calcul du gain déterminant.

Si les fluctuations de l'horaire de travail dépassent déjà au cours d'un seul mois le seuil autorisé, les conditions du droit à l'indemnité en cas de RHT ne sont alors plus remplies et le travailleur ne peut pas percevoir d'indemnité en cas de RHT.

Lorsqu'un rapport de travail a duré au moins deux ans, il est possible de prolonger la période d'observation au-delà de douze mois. Dans ce cas, il convient de prendre en compte le nombre d'heures de travail effectuées au cours de l'année précédant immédiatement la réduction de l'horaire de travail (par exemple, de mars 2019 à février 2020) ainsi que les heures accomplies l'année antérieure (par exemple, de mars 2018 à février 2019) et de calculer les fluctuations du nombre d'heures de travail de la dernière année en le comparant à la moyenne des deux dernières années. Cette comparaison peut se fonder au maximum sur les cinq années précédant la réduction de l'horaire de travail.

Il convient d'exclure des périodes d'observation, les mois ou les années durant lesquels une baisse de l'horaire de travail n'est pas due à une diminution ou à une absence d'appels, mais à d'autres absences au travail, en raison de vacances, maladie, accident, service militaire, etc.

Si un rapport de travail d'un travailleur sur appel a duré moins de six mois avant le début de la réduction de l'horaire de travail, le travailleur n'a pas droit à l'indemnité en cas de RHT, car il n'est dans ce cas pas possible de déterminer un temps de travail mensuel moyen.

Vous trouverez de plus amples informations sur le calcul des fluctuations de l'horaire de travail des personnes travaillant sur appel dans le Bulletin LACI IC, chiffre B95 ss ([Bulletin LACI IC \(Indemnité de chômage\) \(valable dès 1.7.2021\)](#)).

Les travailleurs au bénéfice d'un contrat de travail de durée déterminée qui ne prévoit pas de possibilité de résiliation, ne peuvent pas faire valoir un droit à l'indemnité en cas de RHT, puisque le rapport de travail ne peut pas prendre fin de manière anticipée et que le travailleur n'est donc pas menacé de perdre son emploi. Jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2021, respectivement jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2021, les mêmes dérogations s'appliquaient aux employés ayant un contrat de travail de durée déterminée qu'aux travailleurs sur appel (voir ci-dessus).

Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet dans le Bulletin LACI IC, chiffre B95 ss. ([Bulletin LACI IC \(Indemnité de chômage\) \(valable dès 1.7.2021\)](#)), ainsi que dans l'*audit letter* TCRD 2017/1, p. 2 ([Audit Letter Edition 2017/1](#)).

Les autres questions spécifiques doivent être adressées à la caisse d'assurance chômage compétente.