



CH-3003 Bern, SECO/DA/TC/bsi

# Directive

**Aux** : - **Autorités cantonales**  
: - **Caisses de chômage publiques et privées**

**Lieu, date** : **Berne, le 26 juin 2023**

**N°** : **2023/02**

## Directive 2023/02: Adaptation des Bulletins LACI concernant la Covid-19

Mesdames, Messieurs,

Dans la présente directive, vous trouverez toutes les règles spéciales concernant l'Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) et l'Indemnité de chômage (IC) dues à la pandémie qui restent en vigueur. Le présent document remplace la directive 2022/13 « Adaptation des Bulletins LACI concernant la Covid-19 ».

En cas de questions concernant la directive, veuillez vous adresser à [misf@seco.admin.ch](mailto:misf@seco.admin.ch).

### Table des matières

<b>1</b>	<b>Principes généraux</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Bulletin LACI RHT</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Bulletin LACI IC</b>	<b>8</b>

## 1 Principes généraux

Les chiffres marginaux A5 à A10 du Bulletin LACI RCRE se consacrent aux principes de reconsidération et de révision visés à l'art. 53 LPGA, notamment à la procédure de restitution.

Une reconsidération ou une révision ne peuvent avoir lieu que si les conditions préalables sont remplies. Lorsque les critères de reconsidération ne peuvent pas être établis de manière irréfutable, il convient de renoncer à toute reconsidération ou révision. Les procédures judiciaires qui présentent de minces chances de succès doivent être évitées. Ce principe vaut notamment pour les procédures de restitution des caisses.

abrogée au 01.01.2024

## 2 Bulletin LACI RHT

Cm	Nouvelle formulation <sup>1</sup>	Explication
B7a	<p><i>Valable depuis le 03.04.2020</i></p> <p>À partir du 1<sup>er</sup> avril 2022 – c'est-à-dire avec le retour à la procédure ordinaire de décompte –, les heures de travail en plus accomplies par les travailleurs au cours des six mois précédents l'ouverture du délai-cadre d'indemnisation doivent à nouveau être déduites de leur perte de travail.</p> <p>Durant un délai-cadre en cours, toutes les heures de travail en plus effectuées par les travailleurs dans les 12 derniers mois <u>précédant une nouvelle</u> réduction de l'horaire de travail doivent à nouveau être déduites de leur perte de travail à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022.</p> <p>Les heures de travail en plus effectuées <u>avant</u> les périodes de décompte (PD) de mars 2020 à mars 2022 (décompte conformément à l'ordonnance COVID-19 AC dans le cadre d'une procédure sommaire) et qui n'ont pas dû être déduites pendant ces périodes, <u>ne doivent également plus être prises en compte</u> dans les périodes de décompte ultérieures à partir d'avril 2022.</p> <p>Cette réglementation veille à ne pas réduire ultérieurement à néant la raison d'être de la dérogation qui stipule que, pendant la durée d'application de l'ordonnance COVID-19, il n'est pas obligatoire d'imputer sur les interruptions de travail les heures supplémentaires effectuées avant cette période.</p> <p>En revanche, les règles de comptabilisation ordinaires s'appliquent à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022 aux heures supplémentaires effectuées sans chômage partiel <u>pendant ou après</u> les périodes de décompte conformément à l'ordonnance COVID-19 AC (c'est-à-dire pendant la durée de validité de la procédure sommaire) depuis la dernière phase de chômage partiel.</p> <p>Exemple 1: Une entreprise décompte une RHT de mai 2020 à mai 2021. Les heures supplémentaires effectuées avant la période de décompte de mai 2020 sous COVID-19 ne seront pas déduites de la RHT. Par contre, dès avril 2022, les heures supplémentaires effectuées depuis avril 2022 durant les mois sans chômage partiel, c'est-à-dire dans le cas présent, de juin 2021 à mars 2022, et qui n'ont pas été compensées jusqu'à maintenant seront déduites de la RHT.</p> <p>Exemple 2: Une entreprise décompte une RHT à partir d'avril 2022. Un délai-cadre d'indemnisation est ouvert en septembre 2020. De mars 2020 à mars 2022, l'entreprise n'a perçu aucune RHT. Les heures de travail en plus effectuées au cours des six mois précédant l'introduction de la RHT doivent être déduites (Bulletin LACI RHT B7).</p> <p>Exemple 3: Une entreprise a décompté une RHT de juin 2020 à août 2020. Elle décompte une nouvelle fois une RHT à partir d'avril 2022. Le délai-cadre d'indemnisation s'étend de juin 2020 à mai 2022. De septembre 2020 à mars 2022, l'entreprise n'a perçu aucune RHT. Les heures de travail en plus effectuées au cours des douze derniers mois au maximum précédant la nouvelle RHT en avril 2022 doivent être déduites (Bulletin LACI RHT B8).</p>	

abrogé par l'ordonnance 24

<sup>1</sup> Valable depuis la date indiquée, avec les changements éventuellement intervenus entre-temps

Cm	Nouvelle formulation <sup>1</sup>	Explication												
B31a	<p><i>Valable depuis le 01.04.2022</i></p> <p>Pour les employé-e-s dont le taux d'occupation fluctue, il faut prendre en compte au moins 6 mois pour calculer d'une part les heures de travail moyennes par mois et d'autre part les écarts par rapport à la moyenne. La période utilisée doit être identique pour les deux calculs.</p> <p>Les périodes d'emploi utilisées pour les calculs ne doivent pas nécessairement être consécutives, mais les périodes de faible appel peuvent être exclues de la considération sous certaines conditions. Il en résulte que des périodes d'emploi antérieures de plus de deux ans peuvent également être utilisées pour le calcul.</p> <p>Sont considérés comme périodes de faible appel les mois au cours desquels l'entreprise a décompté l'indemnité RHT ainsi que les mois de baisse de l'emploi qui ne sont pas dus à un manque d'appel, mais à d'autres absences comme vacances, maladie, accident, service militaire, etc. De telles absences doivent être documentées. S'il est clair qu'en raison de fortes variations, il est impossible de déterminer un temps de travail normal, il est superflu d'éclaircir ces périodes.</p> <p>Si l'employé-e a été engagé-e pendant plus de 6 mois, plus de 6 mois peuvent être pris en compte pour le calcul, les variations admissibles sont à prendre en compte selon le tableau ci-dessous.</p> <p>Le calcul des droits s'effectue de manière analogue au Bulletin LACI IC B95 ff.</p> <table border="1" data-bbox="280 619 1568 1145"> <thead> <tr> <th data-bbox="280 619 609 657">Durée de l'emploi</th> <th data-bbox="609 619 1568 657">Ecart max. admissible par rapport à la valeur moyenne</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="280 657 609 715">&lt; 6 mois</td> <td data-bbox="609 657 1568 715">Pas de droit à l'indemnité RHT, puisqu'il n'est pas possible de déterminer un temps de travail mensuel moyen.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="280 715 609 836">6 mois</td> <td data-bbox="609 715 1568 836">écart de 10 % par rapport à la durée mensuelle moyenne du travail → la valeur la plus élevée ne doit pas être supérieure de plus de 10% à la valeur moyenne ; la valeur la plus basse ne doit pas être inférieure de plus de 10% à la valeur moyenne.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="280 836 609 903">&gt; 6 et &lt; 12 mois</td> <td data-bbox="609 836 1568 903">20 % / 12 * Nombre de mois (base : temps de travail mensuel moyen) → Ex. 8 mois : <math>20 / 12 * 8 = 13,3\%</math></td> </tr> <tr> <td data-bbox="280 903 609 995">12 mois</td> <td data-bbox="609 903 1568 995">écart de 20 % par rapport à la durée mensuelle moyenne du travail → Si la variation est &gt; 20 % et le rapport de travail a duré au moins 2 ans, le calcul peut se faire sur la base du temps de travail annuel (voir ci-dessous).</td> </tr> <tr> <td data-bbox="280 995 609 1145">&gt; 2 ans</td> <td data-bbox="609 995 1568 1145">écart de 20 % par rapport à la durée annuelle moyenne du travail → Le temps de travail annuel est calculé sur une période de 12 mois (par exemple d'octobre 2020 à septembre 2021). → Si la variation sur une période de 2 ans est &gt; 20 %, une année supplémentaire est ajoutée etc., 5 ans maximum peuvent être utilisés pour le calcul.</td> </tr> </tbody> </table> <p>En général, les périodes de vacances ont uniquement une influence sur le degré de variation pour la comparaison mensuelle du temps de travail et non pour la comparaison annuelle. En effet, il faut partir du principe que les vacances correspondantes sont prises chaque année.</p>	Durée de l'emploi	Ecart max. admissible par rapport à la valeur moyenne	< 6 mois	Pas de droit à l'indemnité RHT, puisqu'il n'est pas possible de déterminer un temps de travail mensuel moyen.	6 mois	écart de 10 % par rapport à la durée mensuelle moyenne du travail → la valeur la plus élevée ne doit pas être supérieure de plus de 10% à la valeur moyenne ; la valeur la plus basse ne doit pas être inférieure de plus de 10% à la valeur moyenne.	> 6 et < 12 mois	20 % / 12 * Nombre de mois (base : temps de travail mensuel moyen) → Ex. 8 mois : $20 / 12 * 8 = 13,3\%$	12 mois	écart de 20 % par rapport à la durée mensuelle moyenne du travail → Si la variation est > 20 % et le rapport de travail a duré au moins 2 ans, le calcul peut se faire sur la base du temps de travail annuel (voir ci-dessous).	> 2 ans	écart de 20 % par rapport à la durée annuelle moyenne du travail → Le temps de travail annuel est calculé sur une période de 12 mois (par exemple d'octobre 2020 à septembre 2021). → Si la variation sur une période de 2 ans est > 20 %, une année supplémentaire est ajoutée etc., 5 ans maximum peuvent être utilisés pour le calcul.	<p>Le calcul des indemnités RHT pour les employé-e-s dont le taux d'occupation fluctue est difficile en raison des nombreuses interruptions dues aux mesures ordonnées par les autorités. Ce calcul ne doit pas être effectué au détriment des employés.</p>
Durée de l'emploi	Ecart max. admissible par rapport à la valeur moyenne													
< 6 mois	Pas de droit à l'indemnité RHT, puisqu'il n'est pas possible de déterminer un temps de travail mensuel moyen.													
6 mois	écart de 10 % par rapport à la durée mensuelle moyenne du travail → la valeur la plus élevée ne doit pas être supérieure de plus de 10% à la valeur moyenne ; la valeur la plus basse ne doit pas être inférieure de plus de 10% à la valeur moyenne.													
> 6 et < 12 mois	20 % / 12 * Nombre de mois (base : temps de travail mensuel moyen) → Ex. 8 mois : $20 / 12 * 8 = 13,3\%$													
12 mois	écart de 20 % par rapport à la durée mensuelle moyenne du travail → Si la variation est > 20 % et le rapport de travail a duré au moins 2 ans, le calcul peut se faire sur la base du temps de travail annuel (voir ci-dessous).													
> 2 ans	écart de 20 % par rapport à la durée annuelle moyenne du travail → Le temps de travail annuel est calculé sur une période de 12 mois (par exemple d'octobre 2020 à septembre 2021). → Si la variation sur une période de 2 ans est > 20 %, une année supplémentaire est ajoutée etc., 5 ans maximum peuvent être utilisés pour le calcul.													

Cm	Nouvelle formulation <sup>1</sup>	Explication
<b>B42a</b>	<p><i>Valable depuis le 30.06.2021</i></p> <p>Dans les associations, l'incidence significative sur le processus de décision doit être vérifiée comme indiqué dans le Bulletin LACI RHT B37 ss A cet égard, il convient de noter qu'une personne chargée de la gestion des affaires a souvent une fonction plutôt administrative et est, pour le reste, assimilée aux autres employés, tandis que les pouvoirs de décision sont exercés par le comité de direction.</p> <p>Exemple 1 : le membre d'un groupe de musique organisé en association assume la gestion des affaires et effectue la comptabilité, y compris la comptabilité salariale, mais ne possède pas de compétences plus étendues que les autres membres du groupe. Dans ce cas, tous les membres du groupe doivent être traités de la même façon et avoir tous droit – ou pas – à une indemnité en cas de RHT en fonction de l'évaluation de la situation.</p> <p>Exemple 2 : le membre d'une association de théâtre assume la gestion des affaires et se charge des tâches administratives tandis que les décisions sont prises par le comité de direction. Ce membre, bien qu'il soit « gérant », n'occupe pas une position assimilable à celle de l'employeur.</p>	
<b>C6b</b>	<p><i>Valable depuis le 19.03.2021</i></p> <p><b>Recrutement de personnel dans les entreprises saisonnières</b></p> <p>Le but de l'indemnité en cas de RHT est de préserver les emplois et non pas d'en financer de nouveaux. En vertu de l'obligation de diminuer le dommage, on attend ainsi des entreprises qu'elles reprennent l'exploitation dès que et dans la mesure où cela est autorisé ou, pour les entreprises saisonnières, à partir du moment où la saison commence normalement. Pour ce faire, il peut être nécessaire d'engager du personnel.</p> <p>C'est pourquoi il est également possible de faire valoir un droit à l'indemnité en cas de RHT pour le personnel recruté nouvellement, pour autant que les autres conditions requises du droit à l'indemnité soient remplies. La perte de travail étant toutefois supposée être limitée au minimum en vertu de l'obligation précitée de réduire le dommage, les entreprises doivent se garder de recruter plus de personnel que la saison ne l'exige en temps normal.</p>	

abrogée au 01.01.2021

abrogée au 01.07.2024

Cm	Nouvelle formulation <sup>1</sup>	Explication
<b>D4a</b>	<p><i>Valable depuis le 19.03.2021</i></p> <p>Du fait de sa soudaineté, de son ampleur et de sa gravité, une pandémie n'est pas un risque normal d'exploitation à la charge de l'employeur, au sens de l'art. 33, al. 1, let. a LACI. Les pertes de travail résultant d'un recul de la demande de biens et de services pour ce motif peuvent dès lors être prises en considération en application de l'art. 32, al. 1, let. a LACI, même si l'entreprise se trouve dans la phase de démarrage.</p> <p>L'exception déjà visée dans le Bulletin LACI RHT D4, découlant de mesures prises par les autorités, s'applique.</p> <p>Il conviendrait d'évaluer autrement le cas d'une entreprise qui serait créée durant la pandémie (depuis 16 mars 2020) et, sans avoir exercé la moindre activité au préalable, commettrait un abus de droit en faisant valoir des pertes de travail directement liées à des motifs économiques. Lorsque de tels cas sont identifiés à l'occasion de contrôles d'employeurs réalisés par le SECO ou à la suite de signalements auprès des organes d'exécution, l'entreprise doit s'attendre à un refus ou à une reconsidération de l'autorisation accordée.</p>	
<b>D6c</b>	<p><i>Valable depuis le 12.03.2020</i></p> <p>Les absences de travailleurs qui ne peuvent fournir leurs prestations de travail en raison de circonstances personnelles telles que maladie ou peur de la contagion, ou d'obligations familiales (par exemple : soins à donner à un membre de la famille frappé par la maladie, garde d'enfants en cas de fermeture des écoles et garderies), doivent être saisies, dans le formulaire de décompte RHT, comme des « congés payés / non payés ».</p> <p>Les pertes de gain qui résultent de ces empêchements ne sont pas à la charge de l'AC, sauf en ce qui concerne les personnes vulnérables conformément à l'ordonnance 3 COVID-19 (RS 818.101.24) qui peuvent prouver avec un certificat médical qu'elles ne doivent pas travailler pour des raisons de santé.</p> <p>Compte tenu des mesures ordonnées par les autorités, ce droit à l'indemnité en cas de RHT est accordé pour les personnes vulnérables aussi longtemps que le droit selon l'art. 27a de l'ordonnance 3 COVID-19 (RS 818.101.24) existe et pour autant que l'entreprise remplisse l'ensemble des conditions fixées pour l'indemnité en cas de RHT.</p>	Le droit aux APG pour les personnes vulnérables est limité au 31.03.2022.

Cm	Nouvelle formulation <sup>1</sup>	Explication
<b>F2a</b>	<p><i>Valable depuis le 30.06.2021</i></p> <p>Du 1er septembre 2020 au 31 décembre 2021, la durée maximale de perception de l'indemnité a été relevée à 18 mois dans les limites du délai-cadre de deux ans.</p> <p>Du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022, la durée maximale de perception de l'indemnité est relevée à 24 mois dans les limites du délai-cadre de deux ans. Aucune restriction ne s'applique à l'ouverture d'un éventuel nouveau délai-cadre à la suite du précédent ni à la perception d'une nouvelle indemnité en cas de RHT.</p> <p>Les entreprises dont le délai-cadre a commencé après mars 2020 ne peuvent – selon l'OACI de ce jour – recevoir à nouveau des indemnités en cas de RHT qu'à partir du début du nouveau délai-cadre, pour autant qu'elles aient déjà perçu des indemnités en cas de RHT pendant 12 mois ou plus au cours du délai-cadre actuel.</p> <p>Exemples de cas:</p> <p>Pour <b>l'entreprise A</b>, un délai-cadre a été ouvert au 1er septembre 2020, qui dure jusqu'au 31 août 2022. Jusqu'à fin juin 2022, ladite entreprise a perçu des indemnités en cas de RHT par exemple pendant 18 mois. Pour juillet et août 2022, elle ne peut plus percevoir d'indemnités en cas de RHT, parce qu'au cours du délai-cadre actuel, elle a déjà atteint la durée maximale d'indemnisation (12 périodes de décompte) qui s'applique en juillet et août 2022. À partir du 1er septembre 2022, on peut ouvrir un nouveau délai-cadre de deux ans, si l'entreprise remplit à nouveau toutes les conditions pour la perception et au cas où elle décompte l'indemnité en cas de RHT en mai 2022. Dans le nouveau délai-cadre, le compteur des périodes de décompte perçues est remis à zéro. Si la réglementation actuelle en matière de durée maximale d'indemnisation est maintenue, l'entreprise peut décompter l'indemnité en cas de RHT pendant 12 mois au plus entre le 1er septembre 2022 et le 31 août 2024.</p> <p>Pour <b>l'entreprise B</b>, un délai-cadre a été ouvert au 1er septembre 2020, qui dure jusqu'au 31 août 2022. Jusqu'à fin juin 2022, ladite entreprise a perçu des indemnités en cas de RHT par exemple pendant 10 mois. Pour juillet et août 2022, elle peut encore percevoir des indemnités en cas de RHT, parce qu'au cours du délai-cadre actuel, elle n'a pas encore atteint la durée maximale d'indemnisation qui s'applique en juillet et août 2022. À partir du 1er septembre 2022, on peut ouvrir un nouveau délai-cadre de deux ans, si l'entreprise remplit à nouveau toutes les conditions pour la perception et au cas où elle décompte l'indemnité en cas de RHT en mai 2022. Dans le nouveau délai-cadre, le compteur des périodes de décompte perçues est remis à zéro. Si la réglementation actuelle en matière de durée maximale d'indemnisation est maintenue, l'entreprise peut décompter l'indemnité en cas de RHT pendant 12 mois au plus entre le 1er septembre 2022 et le 31 août 2024.</p>	
<b>F4a</b>	<p><i>Valable depuis le 01.06.2020</i></p> <p>Les périodes de décompte à partir de mars 2020 et jusqu'à mars 2021 inclus ne sont pas prises en compte pour la durée maximale de perception en cas de perte de travail de plus de 85 %.</p> <p>Exemple : En janvier et février 2020, une entreprise a déjà fait valoir une réduction de l'horaire de travail en raison d'une perte de travail de 90 %, et elle a même annoncé une perte de travail de 100 % durant les périodes de décompte de mars à août 2020. Pendant la période de novembre 2020 à mars 2021, l'entreprise fait à nouveau valoir une perte de travail de 95 %. Ainsi, à partir de avril 2021, elle pourra encore faire valoir une perte de travail supérieure à 85 % pour deux périodes de décompte.</p>	<p>Ordonnance COVID-19 assurance-chômage (RS SR 837.033), valable du 1.9.2020 au 31.03.2024.</p>

### 3 Bulletin LACI IC

Cm	Nouvelle formulation <sup>2</sup>	Explication
B38a	<p><i>Valable depuis le 03.04.2020</i></p> <p>Tous les assurés qui, à la date du 1er mars 2020, n'avaient pas encore épuisé leur droit aux indemnités journalières, reçoivent 120 indemnités journalières supplémentaires au maximum pendant toute la période qui s'étend du 1er mars 2020 au 31 août 2020. Durant cette période, ils ne font valoir les indemnités journalières normales qu'une fois les 120 indemnités journalières supplémentaires perçues. L'ensemble des dispositions de la LACI s'appliquent aussi pendant la perception des indemnités journalières supplémentaires (p. ex. concernant les jours d'attente et de suspension).</p> <p>Le délai-cadre d'indemnisation pour toutes les personnes ayant déjà un délai-cadre d'indemnisation en cours au 1er mars 2020 et ayant droit aux indemnités à partir de cette date, est prolongé de six mois. Pour les personnes pour lesquelles un délai-cadre d'indemnisation est ouvert après le 1er mars 2020, celui-ci est prolongé à concurrence de la durée écoulée entre le début du délai-cadre d'indemnisation et le 31 août 2020.</p> <p>Trois exemples illustrent cette procédure :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La personne A a un délai-cadre d'indemnisation ouvert depuis le 1er novembre 2019 et a encore 300 indemnités journalières ouvertes au 1er mars 2020. Du 1er mars 2020 au 14 août 2020, elle perçoit sans interruption les 120 indemnités journalières supplémentaires. À partir du 17 août 2020, elle peut à nouveau percevoir les indemnités journalières normales, et son droit compte encore 300 indemnités journalières. Son délai-cadre d'indemnisation est prolongé de six mois.</li> <li>• La personne B ouvre un nouveau délai-cadre d'indemnisation le 1er avril 2020. Du 1er avril au 31 août 2020, la personne B ne perçoit que les indemnités journalières supplémentaires. La perception des indemnités journalières habituelles ne commence que le 1er septembre 2020. Son délai-cadre d'indemnisation est prolongé de cinq mois.</li> <li>• La personne C a épuisé son droit ordinaire aux indemnités le 25 février 2020. Son délai-cadre d'indemnisation dure toutefois encore jusqu'au 31 mars 2020. Elle ne peut percevoir d'indemnités journalières supplémentaires parce qu'elle n'avait déjà plus droit aux indemnités le 1er mars 2020.</li> </ul> <p>Réglementation transitoire pour les personnes arrivées en fin de droits après le 1er mars 2020 (avant l'entrée en vigueur des dispositions de la directive 2020/04) : Pour ces personnes, le délai-cadre d'indemnisation est prolongé de manière rétroactive et ces personnes peuvent percevoir rétroactivement les indemnités journalières supplémentaires à partir de leur arrivée en fin de droits. La condition est qu'elles demeurent activement inscrites auprès de l'ORP. Une éventuelle réinscription a lieu à la date de la désinscription précédente et les personnes peuvent bénéficier des indemnités journalières supplémentaires à partir du 1er mars 2020. Les indications de la personne assurée doivent toutefois être remises à la caisse de chômage (CCh) compétente pour toute la durée d'indemnisation, mois de mars entier inclus.</p> <p>Les indemnités journalières supplémentaires et les délais-cadres prolongés sont traités de manière analogue à partir du 1<sup>er</sup> mars 2021.</p>	<p>Ordonnance COVID-19 AC (RS SR 837.033), valable du 1.9.2020 au 31.12.2023.</p> <p>La situation économique difficile due à la crise provoquée par le nouveau coronavirus réduit massivement les chances de trouver un emploi. Les indemnités journalières supplémentaires accordées et la prolongation des délais-cadres d'indemnisation doivent servir à éviter que, durant cette période, les personnes assurées épuisent les indemnités journalières qui leur sont dues alors que la recherche d'emploi n'est pratiquement plus possible.</p>

<sup>2</sup> Valable depuis la date indiquée, avec les changements éventuellement intervenus entre-temps



Cm	Nouvelle formulation <sup>2</sup>	Explication
<b>B38b</b>	<p><i>Valable depuis le 01.06.2020</i></p> <p>Par analogie à B56 et B70, le délai-cadre d'indemnisation prolongé peut être réduit si l'assuré, après avoir touché le nombre maximum d'indemnités journalières auquel il avait droit, remplit les conditions permettant d'ouvrir un nouveau délai-cadre.</p>	<p>Des plafonds sont fixés pour la prolongation des délais-cadres (B56 pour les indépendants et B70 pour les personnes ayant des enfants à charge) pour éviter que cette prolongation se fasse au détriment de l'assuré.</p>
<b>B38c</b>	<p><i>Valable depuis le 01.06.2020</i></p> <p>Si, au terme du délai-cadre d'indemnisation prolongé, un nouveau délai-cadre d'indemnisation est ouvert, le nouveau délai-cadre de cotisation dure aussi longtemps que le précédent délai-cadre d'indemnisation prolongé. Cela permet de garantir qu'un éventuel droit existant à la fin du délai-cadre d'indemnisation initial soit maintenu. Le délai-cadre de cotisation prolongé vaut pour tous les nouveaux délais-cadres d'indemnisation qui seront ouverts jusqu'au 31.12.2023 inclus. La prolongation du délai-cadre pour la période de cotisation n'a lieu qu'en cas de besoin, c'est-à-dire seulement si cela permet à l'assuré d'atteindre un droit aux indemnités journalières de plus longue durée (art. 27, al. 2, LACI).</p> <p>Deux exemples illustrent cette procédure :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La personne D aurait épuisé son droit ordinaire aux indemnités le 31 mars 2020. Son délai-cadre d'indemnisation dure toutefois encore jusqu'au 1er juin 2020. Elle peut percevoir les 120 indemnités journalières supplémentaires du 1er mars 2020 au 31 août 2020 et toucher les indemnités journalières auxquelles elle a encore droit à partir du 1er septembre 2020 (ou plus tôt si les 120 indemnités journalières supplémentaires sont déjà épuisées). Son délai-cadre d'indemnisation est prolongé de six mois. Si, dans les six mois deux ans qui suivent le 1er septembre 2020, elle ouvre un nouveau délai-cadre d'indemnisation, son délai-cadre de cotisation est aussi prolongé de six mois.</li> <li>• La personne E a un délai-cadre ouvert jusqu'au 30 avril 2020. Son délai-cadre est prolongé jusqu'au 31 octobre 2020 (donc de six mois) et elle perçoit les indemnités journalières supplémentaires du 1er mars au 31 août 2020. Les indemnités restantes au 1er mars 2020 peuvent être perçues entre le 31 août 2020 (ou plus tôt si les 120 indemnités journalières supplémentaires sont épuisées) et le 31 octobre 2020. Si, dans les six mois deux ans qui suivent le 1er septembre 2020, elle ouvre un nouveau délai-cadre d'indemnisation, son délai-cadre de cotisation est aussi prolongé de six mois.</li> </ul> <p>La prolongation des délais-cadres à partir du 1<sup>er</sup> mars 2021 est traitée de façon analogue.</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La personne F demande un nouveau délai-cadre d'indemnisation à partir du 01.02.2023. Elle était déjà au chômage depuis le 01.11.2020 et a bénéficié d'une prolongation du délai-cadre d'indemnisation de mars à mai 2021 de 3 mois jusqu'au 31.01.2023 (27 mois au total). Le délai-cadre de cotisation dure également 27 mois, soit du 01.11.2020 au 31.01.2023.</li> <li>• La personne G s'inscrit à nouveau au chômage à compter du 01.02.2023. Elle était déjà au chômage depuis le 01.01.2020 et a bénéficié d'une prolongation du délai-cadre d'indemnisation de 6 mois de mars à août 2020 et d'une prolongation de 3 mois supplémentaires de mars à août 2021 jusqu'au 30.09.2022 (soit un total de 33 mois). Le délai-cadre de cotisation dure également 33 mois, c'est-à-dire du 01.05.2020 au 31.01.2023.</li> <li>• La personne H s'inscrit pour la première fois au chômage le 01.02.2023. Le délai-cadre de cotisation dure 24 mois, c'est-à-dire du 01.02.2021 au 31.01.2023.</li> <li>• La personne I demande un nouveau délai-cadre à partir du 01.02.2023, elle a déjà un délai-cadre en cours du 01.02.2021 au 30.04.2023 (27 mois au total, y compris une prolongation de 3 mois de mars à mai 2021) et le droit maximal aux indemnités journalières est déjà épuisé en octobre 2022. La prolongation du délai-cadre d'indemnisation peut être complètement désactivée (par analogie avec le Bulletin LACI IC B56 et B70) afin d'éviter une « coquille vide », mais le délai-cadre ordinaire de 24 mois ne peut pas être raccourci. Dans ce cas, le délai-cadre de cotisation ne dure également que 24 mois, c'est-à-dire du 01.02.2021 au 31.01.2023.</li> </ul>	<p>Ordonnance COVID-19 assurance-chômage (RS SR 837.033), valable du 01.09.2020 au 31.12.2023.</p>

Cm	Nouvelle formulation <sup>2</sup>	Explication
	<ul style="list-style-type: none"> <li>La personne J demande un nouveau délai-cadre à partir du 01.02.2023, elle dispose déjà d'un délai-cadre en cours du 01.01.2021 au 31.03.2023 (27 mois au total, y compris une prolongation de 3 mois de mars à mai 2021) et le droit maximal aux indemnités journalières est déjà épuisé avant le 31.01.2023. La prolongation du délai-cadre d'indemnisation peut être plafonnée (par analogie avec le Bulletin LACI IC B56 et B70) de 2 mois pour mettre fin à la « coquille vide » (durée effective du délai-cadre d'indemnisation 25 mois). Dans ce cas, le délai-cadre de cotisation dure également 25 mois, c'est-à-dire du 01.01.2021 au 31.01.2023</li> </ul>	
<b>B306a</b>	<p><i>Valable depuis le 01.10.2021</i> <i>Titre intermédiaire avant B306a :</i></p> <p><b>Devoir d'information, postulation pour des postes pour lesquels une vaccination ou un certificat COVID est requis, ainsi que chômage fautif dû à l'absence de vaccination ou de certificat</b></p>	
<b>B306a</b>	<p><i>Valable depuis le 01.10.2021</i></p> <p>Selon le domaine d'activité, les demandeurs d'emploi sont tenus d'indiquer à l'ORP s'ils disposent d'un certificat COVID afin que l'ORP puisse définir une stratégie de réinsertion appropriée. Si l'ORP exige de vérifier que l'assuré est en possession d'un certificat COVID et que ce dernier refuse, des sanctions sont admissibles.</p>	
<b>B306b</b>	<p><i>Valable depuis le 01.10.2021</i></p> <p>Un employeur peut exiger de ses collaborateurs de se vacciner uniquement s'il existe un danger concret et proportionnellement élevé, qui se présente en cas de non-vaccination malgré les autres mesures de protection prises pour les collaborateurs ou les tiers (p. ex. des patients, des clients, des collègues de travail). Une obligation générale de se vacciner pour tous les collaborateurs d'une entreprise n'est pas autorisée.</p> <p>S'il existe une obligation de se vacciner légitime pour le poste en question, l'assuré qui refuse de postuler ne doit pas être sanctionné. Dans les cas individuels, il incombe à l'organe d'exécution compétent de décider si une obligation de se vacciner constitue un motif suffisant pour déroger à l'obligation de postuler.</p> <p>Par ailleurs, aucune sanction ne doit être prise si une personne assurée non vaccinée postule à un poste qu'elle n'obtient pas à cause de l'absence de vaccination. Dans ce cas, une suspension du droit à l'indemnité du fait que la personne n'est pas vaccinée n'est pas admise. En effet, il n'existe pas jusqu'à présent d'obligation générale de se vacciner.</p> <p>Toutefois, si les chances d'emploi de la personne assurée sont faibles en raison de l'absence de vaccination, ou s'il n'a que des perspectives limitées d'être employé par un employeur en raison de l'obligation de vaccination (p.ex. dans le secteur de la santé), elle doit être prête à faire des efforts pour travailler en dehors de sa profession apprise. Dans le cas contraire, l'aptitude au placement doit être examinée et, si nécessaire, retirée.</p>	
<b>B306c</b>	<p><i>Valable depuis le 01.10.2021</i></p> <p>Un test visant à dépister une maladie (par ex. le COVID-19) sur le lieu de travail est un acte médical que l'employeur ne peut faire effectuer que si des signes indiquent une atteinte à la santé des employés en raison de leur activité professionnelle. Un test peut cependant être ordonné pour certains groupes de travailleurs particulièrement exposés, par exemple dans le cadre d'une stratégie de test ordonnée par le canton ou par la Confédération ou en cas de flambée de la maladie (nombreux cas de contamination) dans l'entreprise. Une pesée des intérêts doit alors avoir lieu afin de s'assurer que la mesure décidée est proportionnelle à la situation.</p>	

Cm	Nouvelle formulation <sup>2</sup>	Explication
	<p>S'il existe une exigence légitime de test pour le poste en question, la personne ne doit pas être sanctionnée pour avoir refusé de postuler à ce poste. Il appartient à l'Organe d'Exécution compétent de décider si, dans un cas spécifique, une obligation de se faire tester constitue un motif suffisant pour renoncer à l'obligation de postuler à l'emploi.</p> <p>Aucune sanction ne doit être prise si une personne assurée postule à un poste qu'elle n'obtient pas à cause de l'absence de test. Dans ce cas, une suspension du droit à l'indemnité du fait que la personne n'est pas testée n'est pas admise. En effet, il n'existe pas jusqu'à présent d'obligation générale de se faire tester.</p> <p>Toutefois, si les chances d'emploi de la personne assurée sont faibles en raison de l'absence de test, ou s'il n'a que des perspectives limitées d'être employé par un employeur en raison de l'obligation de test, l'aptitude au placement doit être examinée et, si nécessaire, retirée.</p>	
<b>B306e</b>	<p><i>Valable depuis le 01.10.2021</i></p> <p>Si, par exemple, une personne assurée est licenciée parce qu'elle ne veut pas se faire vacciner, il convient d'examiner dans chaque cas particulier si l'employeur peut exiger la vaccination sur la base de la situation spécifique. Il doit exister un risque concret et proportionnellement élevé pour les employés eux-mêmes ou pour des tiers (p. ex. patients, clients, collègues de travail) en cas de non-vaccination malgré les autres mesures de protection prises. Si tel est le cas, le non-respect de cette instruction constitue une violation des obligations découlant du droit du travail. Cela peut se traduire par un avertissement, une mutation au sein de l'entreprise, voire un licenciement. Dans ce cas, le chômage fautif devrait alors également être examiné selon l'art. 30, al. 1, let. a, LACI.</p> <p>La question de l'admissibilité de l'ordre de l'employeur de se faire vacciner contre le coronavirus et d'un avertissement ultérieur et le caractère abusif d'un licenciement dans le cas du refus de la vaccination n'a pas (encore) été clarifiée en Suisse par le Tribunal fédéral. Il existe jusqu'à présent un arrêt du tribunal d'arrondissement de Saint-Gall, considérant le licenciement d'un soignant comme abusif. D'après l'arrêt, un hôpital ne peut exiger la vaccination de son personnel soignant que s'il traite tous les employés de la même manière. En outre, le Tribunal administratif fédéral a rendu un arrêt confirmant le licenciement de quatre soldats d'élite suisses qui refusaient de se faire vacciner contre le coronavirus.</p> <p>Il en va de même pour les personnes assurées qui sont licenciées parce qu'elles ne peuvent/veulent pas présenter un certificat COVID, par exemple parce qu'elles ne veulent pas être testées. Dans ce cas, il faut également examiner dans chaque cas individuel si les circonstances sont réunies pour que l'employeur puisse exiger un test de dépistage et donc si les obligations découlant du droit du travail ont été violées. Selon les circonstances, le chômage peut ou non être fautif.</p>	
<b>B340a</b>	<p><i>Valable depuis le 12.03.2020</i></p> <p>L'inscription en vue du placement doit également être assurée en cas de pandémie. A partir du 1er juillet 2021, la règle qui s'applique selon l'OACI révisée (RS 837.02) est la suivante : l'inscription s'effectue en se présentant personnellement à l'office compétent ou via la plateforme d'accès aux services en ligne (selon l'al. 5 OSI-AC RS 837.063.1, autrement dit sur <a href="http://www.arbeit.swiss">www.arbeit.swiss</a> ou <a href="http://www.jobroom.ch">www.jobroom.ch</a>). La personne assurée doit communiquer son numéro AVS lors de son inscription.</p> <p>Selon l'art. 20a, al. 2, OACI, l'office compétent en vue du placement réalise le premier entretien de conseil et de contrôle avec l'assuré au plus tard quinze jours après la date d'inscription de celui-ci. L'entretien peut avoir lieu en personne, par téléphone (uniquement si le concept de protection ne permet pas à l'assuré de se présenter en personne) ou par vidéoconférence (uniquement si le concept de protection ne permet pas à l'assuré de se présenter en personne et à condition que les dispositions cantonales en matière de protection des données le permettent).</p>	

Cm	Nouvelle formulation <sup>2</sup>	Explication
	En cas d'un premier entretien de conseil et de contrôle par téléphone ou par vidéoconférence, l'identification de la personne assurée peut être effectuée au moyen d'une pièce d'identité officielle et de son numéro AVS (par ex. certificat AVS, carte d'assurance-maladie) par écrit et sera contrôlée à la prochaine occasion lors d'un entretien en personne.	
<b>B340b</b>	<p><i>Valable depuis le 12.03.2020</i></p> <p>L'ensemble des entretiens de conseil et de contrôle suivants peuvent continuer d'avoir lieu par téléphone ou par vidéoconférence (à condition que les dispositions cantonales en matière de protection des données le permettent).</p> <p>Lorsqu'il s'agit de faire le point sur les recherches d'emploi et d'appliquer les sanctions correspondantes, la situation du marché du travail et les possibilités de travail des personnes concernées doivent être prises en considération.</p>	
<b>C208a</b>	<p><i>Valable depuis le 20.01.2021</i></p> <p>La quarantaine ou l'isolement ne conduit pas systématiquement à une prolongation du délai de congé. L'art. 336c, al. 2, CO ne s'applique que si, d'une part, le travailleur est effectivement en incapacité de travail et, d'autre part, qu'il en apporte la preuve par un certificat médical. Seule une incapacité de travail et non une (auto-) quarantaine ou un (auto-) isolement pur(e) peut empêcher la recherche d'emploi ou le commencement d'un nouvel emploi. .</p>	

abrogée au 01.01.2024

Veillez agréer, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.

Secrétariat d'État à l'économie



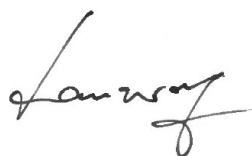
Oliver Schärli

Chef Marché du travail et assurance-chômage



Damien Yerly

Chef Marché du travail et Réinsertion



Jean-Christophe Lanzeray

Chef du service de révision



Daniela Riva

Cheffe du service juridique

Cette directive

- est disponible en allemand et en italien.
- est publiée sur le TCNet et sur [www.travail.swiss](http://www.travail.swiss).