



## Rapport explicatif

Modification de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage : augmentation de la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et prolongation de la durée de validité d'autres mesures

---

## Table des matières

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

## A Contexte

L'Assemblée fédérale a adopté, le 25 septembre 2020, la loi fédérale sur les bases légales des ordonnances du Conseil fédéral visant à surmonter l'épidémie de Covid-19<sup>1</sup> (loi COVID-19) et l'a complétée le 18 décembre 2020<sup>2</sup> et le 19 mars 2021<sup>3</sup>. La loi pose les bases de mesures tant dans le domaine de la politique de santé, en lien avec la COVID-19, que dans celui de la lutte contre les retombées négatives pour l'économie et la société. L'ordonnance COVID-19 assurance-chômage<sup>4</sup> dresse la liste des mesures de l'assurance-chômage (AC) qui ont été prises en lien avec la loi COVID-19 et décidées en dérogation à la loi sur l'assurance-chômage<sup>5</sup> (LACI). Ces dérogations concernent majoritairement des règles relatives à la réduction de l'horaire de travail (RHT).

La RHT sert à préserver temporairement des emplois menacés en raison de pertes de travail inévitables et de courte durée. Depuis le printemps 2020, les entreprises qui ont recours à l'indemnité en cas de RHT sont surtout celles dont l'activité économique a été fortement restreinte par la lutte contre la COVID-19. Il ressort des expériences de l'an dernier que le recours à cette indemnisation diminue rapidement en cas d'assouplissement des restrictions et augmente lors de leur renforcement.

La majorité des règles indiquées dans l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage expirent le 30 juin 2021. Il s'agit concrètement de la procédure simplifiée pour le préavis de RHT et le décompte de l'indemnité correspondante, de la suppression du délai d'attente et du droit à l'indemnité en cas de RHT pour les personnes ayant un contrat de travail à durée déterminée, les apprentis et les travailleurs sur appel ayant un contrat de travail à durée indéterminée. En raison de la diminution prévue du nombre de cas et de la suppression des restrictions économiques, la limite des quatre périodes de décompte lorsque la perte de travail excède 85 % a déjà été réintroduite à la fin de mars 2021. Le droit ordinaire autorise les entreprises à continuer de pallier jusqu'à la fin de juillet 2021 les pertes de travail supérieures à 85 % qui ont pu découler des fermetures ordonnées. Pour cette raison, la prolongation ou la réintroduction de cette mesure extraordinaire n'est plus justifiée.

En outre, lors de la révision de la loi COVID-19 du 19 mars 2021, le Conseil fédéral a obtenu la compétence de prolonger jusqu'à 24 mois la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT. Une adaptation de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage serait requise pour permettre cette augmentation.

Le Conseil fédéral s'est entretenu au sujet de l'évolution à venir dans le domaine de l'indemnité en cas de RHT le 12 mai 2021. Ce faisant, il a pris en compte le stade de développement des mesures de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage et l'évolution de la situation épidémiologique. Au terme de cette discussion, il a décidé, le même jour, de charger le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) de lui présenter une adaptation de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage qui prévoit l'augmentation à 24 mois de la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT et la prolongation de la procédure simplifiée. Le Conseil fédéral a simultanément confié au DEFR la tâche d'examiner une éventuelle prolongation de la durée de validité de la suppression du délai d'attente, celle de la suppression de la durée maximale d'indemnisation en cas de perte de travail de plus de 85% ainsi que la prolongation du droit à l'indemnité en cas de RHT pour les personnes ayant un

---

<sup>1</sup> RS 818.102

<sup>2</sup> RO 2020 5821

<sup>3</sup> RO 2021 153

<sup>4</sup> RS 837.033

<sup>5</sup> RS 837.0

contrat de travail à durée déterminée, les apprentis et les travailleurs sur appel ayant un contrat à dure indéterminée.

Lors de sa séance du 12 mai 2021, le Conseil fédéral a aussi adopté le modèle des trois phases, qui définit la stratégie d'action contre la COVID-19 pendant les mois à venir. Cette stratégie repose sur la progression de la vaccination dans la population suisse. Selon le modèle des trois phases, la Suisse passera de la phase de protection à la phase de stabilisation à la fin mai 2021. Au vu de l'évolution positive de la situation épidémiologique, une quatrième étape a pu être mise en œuvre depuis le 31 mai 2021.

Le 11 juin 2021, le Conseil fédéral s'est entretenu une nouvelle fois sur la procédure applicable en matière de RHT. Il a décidé de compléter l'adaptation susmentionnée de l'ordonnance par la prolongation de trois autres mesures. Celles-ci portent sur les droits extraordinaires à l'indemnité en cas de RHT pour les personnes qui ont un emploi de durée déterminée, les apprentis et les travailleurs sur appel employés pour une durée indéterminée. La prolongation des droits à l'indemnité en cas de RHT pour ces groupes de personnes doit être soumise à certaines conditions. L'adaptation de l'ordonnance se réfère pour cette raison à l'augmentation à 24 mois de la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT, à la prolongation de la procédure simplifiée ainsi qu'à la prolongation du droit à l'indemnité en cas de RHT pour les groupes d'ayants droit extraordinaires cités. Le Conseil fédéral prendra sa décision concernant la modification définitive de l'ordonnance au 1<sup>er</sup> juillet 2021 le 23 juin 2021.

La présente consultation porte sur l'ensemble des mesures envisagées. Le présent rapport contient, outre la présentation du contenu de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage, également les adaptations corrélatives de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage<sup>6</sup> (OACI).

## B Aperçu des différents articles

Selon les décisions du Conseil fédéral du 12 mai et du 11 juin 2021, il convient de proposer les adaptations suivantes :

- Adaptation de l'art. 4 (droit à l'indemnité en cas de RHT pour les personnes qui ont un emploi de durée déterminée ou qui sont en apprentissage).
- Adaptation de l'art. 8f (droit à l'indemnité en cas de RHT pour les travailleurs sur appel employés pour une durée indéterminée).
- Introduction de l'art. 8k (augmentation à 24 mois de la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT).
- Ajout à l'art. 9 d'un nouvel al. 4<sup>quater</sup>, qui prolonge la durée de validité des art. 7 und 8i existants (procédure simplifiée).
- Ajout à l'art. 9 sous la forme d'un nouvel alinéa 5<sup>bis</sup>, qui prolonge la durée de validité de l'art. 8f adapté (droit à l'indemnité en cas de RHT pour les travailleurs sur appel employés pour une durée indéterminée).
- Ajout à l'art. 9 sous la forme d'un nouvel alinéa 7<sup>bis</sup>, qui prolonge la durée de validité de l'art. 4 adapté (droit à l'indemnité en cas de RHT pour les personnes qui ont un emploi d'une durée déterminée ou qui sont en apprentissage).

---

<sup>6</sup> RS 837.02

- Ajout à l'art. 9 d'un nouvel al. 8, qui règle la durée de validité du nouvel art. 8k (augmentation de la durée maximale de l'indemnité en cas de RHT).

En outre, les prescriptions corrélatives de l'OACI sont adaptées:

- Prolongation de l'abrogation des al. 4 et 5 de l'art. 46 OACI, qui concernent la question de la prise en compte des heures effectuées en plus avant ou pendant le délai-cadre d'indemnisation de la RHT.
- Abrogation de l'art. 57b OACI, qui prolonge de six périodes de décompte la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT.
- Prolongation du libellé de l'art. 63 OACI introduit pour une durée limitée et prévoyant que le revenu d'une occupation provisoire n'est pas pris en considération pendant la perception de l'indemnité en cas de RHT.

## C Explications concernant les différents articles

### 1. Adaptations prévues

#### **Article 4, alinéa 1<sup>bis</sup> : droit à l'indemnité en cas de RHT pour les personnes ayant un emploi de durée déterminée et les apprentis**

Dans le cadre de la révision de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage du 20 janvier 2021<sup>7</sup>, le droit à l'indemnité en cas de RHT a exceptionnellement été réintroduit jusqu'au 30 juin 2021 pour les personnes qui ont un emploi de durée déterminée et les apprentis.

Dans le cas des rapports de travail de durée déterminée, l'indemnité en cas de RHT manque en réalité son objectif qui consiste à empêcher la perte d'emploi, car ces rapports de travail ne peuvent en principe pas être dissous de manière anticipée. Les personnes dans ce type de rapport de travail sont par conséquent défavorisées lorsqu'elles acceptent une réduction de l'horaire de travail et donc de leur salaire dans la mesure où l'entreprise n'est pas fermée. Puisque ce sont surtout les employeurs qui profitent de l'extension du droit à l'indemnité en cas de RHT, l'objectif consiste en principe à ce que les employés de durée déterminée puissent reprendre le travail si possible complètement après parfois de très longues périodes de RHT. Si toutefois au cours des prochains mois ces employés ne peuvent pas reprendre le travail dans la même proportion qu'avant la crise du coronavirus à cause des mesures encore en vigueur ordonnées par les autorités, ils doivent pouvoir continuer de faire valoir le droit à l'indemnité en cas de RHT. Ce droit octroyé aux personnes qui ont un emploi de durée déterminée est cependant soumis à une nouvelle condition.

**Alinéa 1<sup>bis</sup> :** désormais, les personnes qui ont un emploi de durée déterminée ont droit à l'indemnité en cas de RHT si des mesures ordonnées par les autorités empêchent la reprise complète du travail dans l'entreprise. Cela signifie que non seulement les entreprises fermées peuvent décompter des indemnités en cas de RHT pour les personnes qui ont un emploi de durée déterminée, mais aussi celles dont l'activité est pénalisée en raison des restrictions liées à l'utilisation d'espaces intérieurs ou au nombre de personnes admises.

*Exemples :*

- Un restaurant qui ne peut pas accueillir le nombre habituel de clients en raison de la mesure ordonnée par les autorités concernant l'utilisation des espaces intérieurs dans

---

<sup>7</sup> RO 2021 16

les restaurants et, par conséquent, qui est empêché de reprendre entièrement son activité, peut faire valoir des indemnités en cas de RHT pour les personnes ayant un emploi de durée déterminée.

- Un théâtre qui est dans l'incapacité de reprendre entièrement son activité en raison de la limitation à 100 personnes applicable aux manifestations publiques dans les espaces intérieurs peut recourir à la RHT pour les personnes concernées qui ont un emploi de durée déterminée.

**Alinéa 2 :** les conditions pour faire valoir le droit à l'indemnité en cas de RHT pour les apprentis restent inchangées.

**Article 8f, alinéa 1 : droit à l'indemnité en cas de RHT pour les travailleurs sur appel employés pour une durée indéterminée**

Dans le cadre de la révision de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage du 28 octobre 2020<sup>8</sup>, le droit à l'indemnité en cas de RHT a été introduit pour les travailleurs sur appel employés pour une durée indéterminée, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2020. La durée de validité de ce droit est limitée au 30 juin 2021 et doit désormais être prolongée.

En temps normal, les travailleurs sur appel n'ont pas droit à l'indemnité en cas de RHT si leur taux d'occupation est soumis à de fortes fluctuations (plus de 20 %), car leur horaire de travail ne peut pas être défini (art. 31, al. 3, let. a LACI) et parce que la diminution du travail est habituelle dans la profession (art. 33, al. 1, let b LACI). Malgré le droit extraordinaire à l'indemnité en cas de RHT octroyé aux travailleurs sur appel depuis mars 2020, ceux-ci ne reçoivent le plus souvent ni travail, ni revenu, ni indemnité. En effet, l'employeur n'est en principe soumis à aucune obligation de travail envers les travailleurs sur appel, ce qui explique pourquoi il ne les annonce généralement pas pour la perception des indemnités en cas de RHT. Les employés ont avantage à reprendre le travail dans la même proportion qu'avant la pandémie, après une interruption parfois très longue. Pour les raisons susmentionnées, la prolongation du droit à l'indemnité en cas de RHT lors d'une ouverture simultanée aura tendance à se répercuter négativement sur le volume de travail et le revenu des travailleurs sur appel employés pour une durée indéterminée.

Dans la mesure où ces prochains mois, ces travailleurs ne pourront pas reprendre le travail dans la même proportion qu'avant la pandémie en raison des dispositions encore en vigueur ordonnées par les autorités, et qu'il sera globalement difficile de trouver un nouvel emploi, il convient de maintenir la possibilité de faire valoir un droit extraordinaire à l'indemnité en cas de RHT pour les travailleurs sur appel et de garder ce type de main-d'œuvre dans l'entreprise. Ce droit accordé aux travailleurs sur appel est cependant soumis à une nouvelle condition.

**Lettre b :** en plus de la condition déjà existante relative au décompte de l'indemnité en cas de RHT pour ces employés (art. 8f, al. 1, let. a), il convient d'introduire désormais la même condition supplémentaire que celle applicable aux personnes qui ont un emploi de durée déterminée (art. 4, let. a).

**Art. 8k : augmentation durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT**

Lors de la révision de la loi COVID-19 du 19 mars 2021, le Parlement a complété l'article 17 de la loi COVID-19 par une nouvelle lettre h. On a ainsi conféré au Conseil fédéral la compétence de fixer – en dérogation à l'art. 35, al. 2, LACI – la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT si cela devait s'avérer nécessaire en raison de la pandémie persistante et des restrictions économiques.

---

<sup>8</sup> RO 2020 4517

Les entreprises qui ont perçu des indemnités en cas de RHT chaque mois sans interruption depuis le début de la pandémie en mars 2020, peuvent, au vu de la durée de perception maximale actuelle de 18 mois, en percevoir jusqu'à fin août 2021. Ensuite, le droit à la RHT serait épuisé pendant l'actuel délai-cadre, et il faudrait attendre la fin du délai-cadre de deux ans avant de pouvoir refaire une demande d'indemnité en cas de RHT. Dès lors les entreprises précitées devraient attendre jusqu'à mars 2022 avant de pouvoir ouvrir un nouveau délai-cadre.

Même si le recours à l'indemnité en cas de RHT devait rapidement fléchir au cours de ces prochains mois, plusieurs mesures de base (mise en œuvre des plans de sécurité, restrictions de capacités restantes, etc.) seront maintenues, même au-delà de l'été 2021. Renoncer complètement à la RHT n'est pas une option réalisable pour toutes les entreprises concernées. Nombre d'entreprises qui ont perçu des indemnités en cas de RHT sans interruption depuis le début de la pandémie feront probablement face à des pertes de travail dues à la pandémie au moment de l'atteinte de leur durée de perception maximale actuelle. Ce sera le cas en particulier pour des secteurs comme la restauration, l'événementiel, l'aviation ou les voyagistes. C'est la raison pour laquelle la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT doit être prolongée jusqu'à ce qu'on n'enregistre plus de pertes de travail de grande ampleur dues à la pandémie. Cela répond à l'objectif fondamental de la RHT, à savoir éviter autant que possible les licenciements dus à ces facteurs inévitables. À cet effet, l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage est complétée par le nouvel article 8k, qui augmente la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT de douze à 24 périodes de décompte (une période de décompte correspondant à un mois).

Il est prévu que la règle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021. Ainsi, même les entreprises qui ont enregistré des pertes de travail liées à la pandémie déjà avant mars 2020 pourraient bénéficier de l'augmentation de la durée maximale de perception. La durée de perception maximale de 24 mois en un délai-cadre est également valable pour ces entreprises-là.

#### *Ch. II, al. 2 – adaptation de la modification du 1<sup>er</sup> juillet 2020*

Dans le cadre de la révision de l'ordonnance sur l'assurance-chômage du 1<sup>er</sup> juillet 2020<sup>9</sup>, le Conseil fédéral a fait usage de la compétence que lui confère l'art. 35, al. 2, LACI, de prolonger la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT de six mois à 18 mois au total. À cet effet, il a adopté l'art. 57b OACI, dont la validité court jusqu'au 31 décembre 2021. La durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT actuelle est à présent prolongée, de six autres mois, à 24 mois au total. Pour éviter que les deux prolongations de la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT soient réglées dans deux actes différents (OACI et Ordonnance COVID-19 assurance-chômage), l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage stipule une prolongation de la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT de douze mois à 24 mois. Ainsi, la prolongation de la durée maximale de six mois dans l'OACI peut être supprimée. En conséquence, l'article 57b OACI peut être supprimé de manière anticipée. Par l'adaptation du Chiffre II, alinéa 2, de la modification du 1<sup>er</sup> juillet 2020, sa durée de validité, qui devait courir jusqu'au 31 décembre 2021, est ainsi raccourcie au 30 juin 2021. Cette modification est sans effets sur le droit à la perception des entreprises.

#### **Art. 9, al. 4<sup>quater</sup> : prolongation de la durée de validité de la procédure simplifiée**

Dans le cadre de la révision de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage du 19 mars 2021<sup>10</sup>, la durée de validité de la procédure simplifiée (art. 7 et 8i) quant à la RHT a été prolongée jusqu'au 30 juin 2021. Cette procédure a été introduite pour assurer un traitement plus efficace des décomptes ainsi que des paiements rapides de l'indemnité en cas de RHT. La

<sup>9</sup> RO 2020 2875

<sup>10</sup> RO 2021 169

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 dans les entreprises concernées. Dans l'idéal, c'est un pas qui devrait être franchi seulement lorsque le nombre d'entreprises en RHT sera en nette baisse. Un autre facteur à garder à l'esprit est que les entreprises ont trois mois pour remettre leurs décomptes d'indemnité en cas de RHT mensuels. Un recul du nombre des décomptes a donc lieu avec un certain retard. C'est pourquoi la procédure simplifiée doit être prolongée dans un premier temps de trois mois, jusqu'à fin septembre 2021. Ainsi, l'article 9 doit être complété par un alinéa 4<sup>quater</sup>, et prolongé jusqu'au 30 septembre 2021.

En lien avec la prolongation de la procédure simplifiée, le « rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique » doit être réintroduit au 1<sup>er</sup> juillet 2021. Cela simplifie d'une part le contrôle a posteriori des décomptes. D'autre part, étant donné que le rapport demande une confirmation des heures perdues par signature de la part des employés, il fournit des informations supplémentaires sur l'ampleur et le décompte de l'indemnité aux employés qui sont en RHT depuis un certain temps. L'introduction du rapport se fait par voie de directive et n'entraîne pas de modification de l'ordonnance.

#### *Ch. II, al. 2 – prolongation de la modification du 19 mars 2021*

Le 26 août 2020<sup>11</sup>, dans le cadre de la procédure simplifiée relative à la réduction de l'horaire de travail, le Conseil fédéral a respectivement abrogé et modifié deux dispositions de l'OACI (art. 46, al. 4 et 5, et art. 63), car elles n'étaient pas compatibles avec ce type de procédure. Avec la modification du ch. II, al. 2, de la modification du 19 mars 2021, l'abrogation temporaire de l'art. 46, al. 4 et 5, et la modification temporaire de l'art. 63 sont prolongées jusqu'au 30 septembre 2021. Les heures de travail en plus et le revenu tiré d'une occupation provisoire ne sont plus pris en compte jusqu'à la fin du mois de septembre 2021.

#### ***Article 9, alinéa 5<sup>bis</sup> : prolongation de la durée de validité du droit à l'indemnité en cas de RHT pour les travailleurs sur appel employés pour une durée indéterminée***

Le droit à l'indemnité en cas de RHT pour les employés sur appel susmentionnés est limité au 30 juin 2021. Comme ces travailleurs sont représentés de manière supérieure à la moyenne dans les branches qui sont encore concernées par les restrictions ordonnées par les autorités, la durée de validité de cette extension du droit est prolongée jusqu'au 30 septembre 2021.

#### ***Article 9, alinéa 7<sup>bis</sup> : prolongation de la durée de validité du droit à l'indemnité en cas de RHT pour les travailleurs employés pour une durée déterminée et les apprentis***

Le droit à l'indemnité en cas de RHT pour les employés susmentionnés est limité au 30 juin 2021. Pour éviter des coûts supplémentaires aux entreprises, la durée de validité de ce droit est prolongée jusqu'au 30 septembre 2021.

#### ***Art. 9, al. 8 : durée de validité de la prolongation de la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT***

La durée de validité de l'art. 8k nouvellement introduit est limitée au 28 février 2022. Il est ainsi garanti que toutes les entreprises touchées par la pandémie peuvent bénéficier, dans un délai-cadre de deux ans, de la prolongation de la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT à 24 périodes de décomptes. Pour les délais-cadres qui ont été ouverts après le mois de mars 2020 et qui demeurent en cours après le 28 février 2022, la durée maximale de perception de l'indemnité pendant le délai-cadre s'élève en principe de nouveau à douze mois à partir du 1<sup>er</sup> mars 2022.

---

<sup>11</sup> RO 2020 3611



## 2. Entrée en vigueur et durée de validité

Les modifications entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021. L'augmentation de la durée maximale de perception d'indemnités en cas de RHT est limitée au 28 février 2022. Les autres mesures sont prolongées jusqu'au 30 septembre 2021.

## D Conséquences

### 1. Conséquences sur la Confédération

Dans le cadre des deux révisions de la LACI du 25 septembre 2020<sup>12</sup> et du 19 mars 2021<sup>13</sup>, il a été décidé que la Confédération prendrait en charge les coûts liés à la RHT pour les années 2020 et 2021. Ainsi, l'augmentation de la durée maximale de perception des indemnités en cas de RHT ainsi que la prolongation de la durée de validité des autres mesures en lien avec la RHT entraîneront des coûts supplémentaires pour la Confédération. L'utilisation effective de la RHT et les dépenses totales qui y sont liées dépendent de l'évolution de l'étendue des restrictions de l'activité économique ou des assouplissements introduits.

Les expériences faites sur l'évolution de la RHT à partir de l'été 2020 permettent de tirer certaines conclusions sur le développement possible de la RHT. Toutefois, les estimations ci-après restent soumises à un degré d'incertitude très élevé. Compte tenu des assouplissements introduits jusqu'à présent et de ceux qui sont prévus, on peut s'attendre à une réduction significative et durable des dépenses inhérentes à la RHT. Sous cette condition, durant les mois de juillet à septembre 2021 on pourrait s'attendre à un faible recours à la RHT pour un montant de quelque 480 millions de francs. On estime que 10 % de ces dépenses seraient liées au versement de l'indemnité en cas de RHT aux groupes d'ayants droit supplémentaires.

Le Parlement et la Confédération ont alloué à l'AC un crédit supplémentaire de 6 milliards de francs pour couvrir le recours à la RHT en 2021. Vu le faible nombre des demandes d'indemnité en cas de RHT ces derniers mois, d'après les estimations actuelles ce crédit supplémentaire devrait suffire pour couvrir les coûts supplémentaires liés à l'indemnité en cas de RHT en 2021. Le plan financier actuel de l'AC prévoit des dépenses pour l'indemnité en cas de RHT d'un montant de 5 milliards de francs en 2021.

La prolongation de la procédure sommaire n'a aucun impact financier pour la Confédération.

### 2. Conséquences sur l'assurance-chômage

Comme les dépenses pour les indemnités en cas de RHT seront couvertes par la Confédération, le projet n'a pas de conséquences financières directes pour l'AC en 2021. Toutefois, l'AC devra assumer des coûts supplémentaires en 2022, car la durée maximale d'indemnisation à 24 mois sera augmentée jusqu'à fin février 2022. Le plan financier actuel prévoit pour l'année 2022 des dépenses se chiffrant à 300 millions de francs au total pour l'indemnité en cas de RHT. De ce total, environ 180 millions de francs résultent de la prolongation à 24 mois de la durée de perception de la RHT.

La procédure de décompte sommaire a été introduite afin de pouvoir traiter efficacement un nombre extraordinairement élevé de demandes et de décomptes pour les indemnités en cas de RHT. Elle a permis de décharger les organes d'exécution sur le plan administratif tout en garantissant un versement rapide des indemnités. La prolongation de la procédure sommaire contribue ainsi à continuer à faciliter et à accélérer les processus de demande et de décompte des indemnités en cas de RHT. La charge administrative pesant sur les organes d'exécution

---

<sup>12</sup> RO 2020 3847

<sup>13</sup> RO 2021 154

peut être maîtrisée jusqu'à ce qu'une réduction significative du nombre de décomptes d'indemnité en cas de RHT se fasse ressentir. Les organismes d'exécution disposeront d'un délai suffisant pour se préparer à la réintroduction de la procédure ordinaire de décompte.

Les autres modifications ont des conséquences sur l'AC malgré la prolongation de la procédure simplifiée, car la satisfaction des conditions relatives à la RHT doit être examinée pour certains groupes de personnes. Cela est particulièrement difficile lorsque le décompte n'est pas effectué à l'aide du formulaire avec ventilation des catégories salariales mais dans la procédure initiale simplifiée sans indication sur les personnes concernées.

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

En augmentant la durée maximale de perception de la RHT, il sera possible de limiter le nombre de licenciements jusqu'à ce que la situation économique se redresse davantage. Cela profitera particulièrement aux branches telles que l'hôtellerie et la restauration, les activités récréatives et le commerce, l'industrie du voyage et l'aviation, ou aux employés travaillant dans ces domaines, qui ont été affectés par les restrictions ordonnées depuis le printemps 2020.

La prolongation de la procédure sommaire soulage administrativement les entreprises touchant des indemnités en cas de RHT et leur permet de percevoir rapidement ces indemnités. La prolongation des autres mesures COVID lors de l'examen et du décompte RHT vise à soutenir cet objectif.

La réintroduction d'un délai d'attente minimal d'un jour par période de décompte implique une franchise de 5 à 10 % pour les entreprises qui font appel à l'indemnité en cas de RHT. Compte tenu de la forte reprise attendue du marché des commandes et du travail, ce délai d'attente semble logique. Il incite les entreprises à réduire la RHT le plus vite possible.

### **4. Autres conséquences**

L'ordonnance n'a pas d'autres conséquences directes sur la Confédération, les cantons et les communes, les centres urbains, les agglomérations et les régions de montagne, l'économie, la société et l'environnement.