



Janvier 2021

Rapport explicatif

Modification de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage

Table des matières

Table des matières	2
1. Contexte.....	3
2. Bases légales.....	3
3. Vue d'ensemble des adaptations demandées.....	4
4. Commentaire des différents articles.....	5
5. Conséquences.....	9

1. Contexte

Compte tenu de la nouvelle augmentation du nombre des cas confirmés de COVID-19 en automne 2020, le Conseil fédéral et les cantons ont renforcé les mesures visant à endiguer la propagation du virus. Ces dernières ont des répercussions directes sur l'économie et le marché du travail. L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) et l'indemnité de chômage (IC) permettent à l'assurance-chômage (AC) de disposer d'instruments efficaces et éprouvés pour stabiliser rapidement les emplois et les revenus. Pour atténuer les conséquences des mesures renforcées décidées par la Confédération et les cantons pour les entreprises et les travailleurs à partir de l'automne 2020, les prestations de l'AC doivent à nouveau être étendues de manière ciblée. Cela permettra d'éviter la perte de places de travail et de revenus si cela est à craindre à la suite des mesures officielles qui ont été prises. La situation économique reste tendue, et il faut s'attendre également pour l'année 2021 à un nombre relativement élevé d'entreprises en RHT.

Le 18 novembre 2020, le Conseil fédéral a transmis au Parlement, pour délibération pendant la session d'hiver, un message contenant des élargissements et des précisions de la loi fédérale sur les bases légales des ordonnances du Conseil fédéral visant à surmonter l'épidémie de COVID-19 (loi COVID-19). Le 18 décembre 2020, le Parlement a adopté la modification de la loi COVID-19 du 25 septembre 2020¹. La modification urgente de la loi est entrée en vigueur le 19 décembre 2020². Y figurent également des adaptations de l'art. 17, qui énonce les mesures choisies dans le domaine de l'assurance-chômage. Le présent rapport décrit comment ces nouvelles règles doivent être appliquées.

2. Bases légales

Le 25 septembre 2020, le Parlement a approuvé la loi COVID-19. L'art. 17 a permis d'inscrire dans cette loi plusieurs mesures de l'AC qui relèvent du droit de nécessité. Les contenus définis ont ainsi conféré au Conseil fédéral la compétence d'édicter des dispositions dérogatoires à la loi sur l'assurance-chômage du 25 juin 1982 (LACI)³. L'art. 17 de la loi COVID-19 définit les points suivants :

- let. a : le droit à l'indemnité et le versement de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour les formateurs qui s'occupent d'apprentis ;
- let. b : la non prise en compte des périodes de décompte pour lesquelles la perte de travail a été supérieure à 85 % de l'horaire normal de l'entreprise (art. 35, al. 1^{bis}, LACI) entre le 1^{er} mars et le 31 août 2020 ;
- let. c : la prolongation des délais-cadres applicables à la période d'indemnisation et à la période de cotisation des assurés qui ont eu droit à 120 indemnités journalières au plus entre le 1^{er} mars et le 31 août 2020 ;
- let. d : le déroulement de la procédure de préavis et d'indemnisation de la réduction de l'horaire de travail ainsi que la forme du versement de l'indemnité ;
- let. e : le droit à l'indemnité et le versement de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour les travailleurs sur appel qui ont un contrat de travail de durée indéterminée.

Les dispositions d et e susmentionnées sont valables jusqu'au 31 décembre 2021, et les dispositions a à c jusqu'au 31 décembre 2022.

¹ RS 818.102

² RO 2020 5821

³ RS 837.0

Le 18 décembre 2020, le Parlement a adopté les élargissements et les précisions apportés à la loi COVID-19. La modification urgente de la loi est entrée en vigueur le 19 décembre 2020. Y figurent notamment des précisions sur l'art. 17, en vertu duquel le Conseil fédéral peut édicter des dispositions dérogatoires à la LACI :

- let. b : la non prise en compte des périodes de décompte à partir du 1^{er} mars 2020 pour lesquelles la perte de travail a été supérieure à 85 % de l'horaire normal de l'entreprise (art. 35, al. 1^{bis}, LACI) ;
- let. f : le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et le versement de l'indemnité pour les personnes visées par l'art. 33, al. 1, let. e, LACI [remarque : en particulier pour les personnes qui ont un emploi d'une durée déterminée et pour les personnes en apprentissage] ;
- let. g : le délai d'attente fixé à l'art. 32, al. 2, LACI [remarque : par exemple suppression complète du délai d'attente lors de la perception de l'indemnité en cas de RHT].

Pour les lettres b et g, la loi prévoit une rétroactivité au 1^{er} septembre 2020. En outre, la validité des dispositions a à c de l'art. 17 doit désormais être limitée au 31 décembre 2023. Pour les autres dispositions, c'est le délai courant jusqu'au 31 décembre 2021 qui continue de s'appliquer.

Le Parlement a également ajouté à la loi COVID-19 un art. 17a, lequel s'applique directement à partir du 1^{er} décembre 2020 sans modification de l'ordonnance. D'après cet article, les personnes qui réalisent un revenu qui, en équivalent plein temps, atteint jusqu'à 3470 francs reçoivent 100 % de l'indemnité en cas de RHT. Si le revenu réalisé se situe entre 3470 et 4340 francs, tous les travailleurs concernés reçoivent une indemnité en cas de RHT de 3470 francs, ce qui correspond à un pourcentage de 80 à 100 % de ladite indemnité.

3. Vue d'ensemble des adaptations demandées

Les règles fixées à l'art. 17 sont détaillées dans l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage du 20 mars 2020⁴. Les adaptations suivantes sont donc prévues dans le cadre de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage en application de la compétence fixée à l'art. 17, let. b, f et g, de la loi COVID-19 :

- reprise de l'art. 3 (suppression du délai d'attente). L'article a fait l'objet de petites adaptations (précisions) ;
- reprise et adaptation de l'art. 4 (droit à l'indemnité en cas de RHT pour les personnes qui ont un emploi d'une durée déterminée et les apprentis) ;
- reprise et adaptation de l'art. 8g (non prise en compte des pertes de travail supérieures à 85 % de l'horaire normal de l'entreprise) ;
- introduction de l'art. 9, al. 6 à 8. Les alinéas fixent la durée de validité des art. 3 et 4 en particulier ainsi que celle de l'ordonnance en général.

En relation avec l'art. 17a de la loi COVID-19, l'art. 8i de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage a subi de petites modifications sous la forme de précisions.

L'entrée en vigueur de l'ordonnance adaptée COVID-19 assurance-chômage est prévue pour le 21 janvier 2021, avec pour objectif de pouvoir déjà appliquer les extensions pour la période de décompte de janvier 2021. Cette procédure a été adoptée afin d'assurer une sécurité en

⁴ RS 827.033

matière de droit et de planification pour les entreprises et travailleurs en RHT. L'application des dispositions adaptées est en outre facilitée. Il est ainsi possible d'éviter les interruptions de prestations.

4. Commentaire des différents articles

Article 3 – *Suppression du délai d'attente*

En principe, l'employeur prend à sa charge une « franchise » (que l'on appelle délai d'attente) pour satisfaire à l'obligation de diminuer le dommage engendré pour l'AC, pour les coûts qui incombent à l'assurance du fait de l'introduction de la RHT (voir les art. 32, al. 2, et 37, let. b, LACI, ainsi que l'art. 50 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage du 31 août 1983 [OACI]⁵). Ainsi, tous les mois où l'employeur perçoit l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (période de décompte), il doit assumer durant ledit délai d'attente les coûts des salaires concernés par la perte de travail. L'AC ne verse l'indemnité en cas de RHT qu'une fois ce délai écoulé. Conformément à la LACI, le Conseil fédéral doit fixer un délai d'attente d'un jour au moins à trois jours au plus pendant chaque période de décompte.

Au printemps 2020, sous le régime du droit de nécessité, le délai d'attente a été supprimé temporairement jusqu'au 31 août 2020, en dérogation aux prescriptions légales précédemment mentionnées. Cela a permis, d'une part, de faire tomber des obstacles administratifs dans le cadre du recours à l'indemnité en cas de RHT et d'éviter des licenciements et, d'autre part, d'améliorer l'état des liquidités des entreprises bénéficiant de l'indemnité en cas de RHT. Le 1^{er} septembre 2020, le Conseil fédéral a introduit un délai d'attente d'un jour (art. 50, al. 2, OACI), faisant usage de la compétence correspondante que lui confère la LACI.

Compte tenu de l'augmentation du nombre des entreprises connaissant une importante perte de travail et de la durée de la perte de travail suite aux larges mesures prises par la Confédération et les cantons en automne 2020 pour endiguer la propagation de la COVID-19 (deuxième vague), l'art. 3 prévoit une nouvelle suppression du délai d'attente pour les entreprises. Avec cette modification à la charge de l'AC, on tient compte des mesures limitatives édictées par les autorités pendant l'épidémie de COVID-19 et les entreprises sont ainsi quittes d'assumer la franchise qui leur est normalement demandée.

Le Conseil fédéral s'appuie pour ce faire sur la nouvelle compétence que lui attribue l'art. 17, let. g, de la loi COVID-19, selon laquelle il peut édicter des dispositions d'exécution sur le délai d'attente dérogeant aux termes fixés dans la LACI (art. 32, al. 2, et 37, let. b, LACI). Il renonce ainsi à nouveau au délai d'attente d'un jour fixé à l'art. 50, al. 2, OACI. Cet article est donc abrogé pour la période du 1^{er} septembre 2020 au 31 mars 2021.

Article 4 – *Droit à l'indemnité en cas de RHT pour les personnes qui ont un emploi d'une durée déterminée ou qui sont en apprentissage*

Alinéa 1 : Les personnes qui ont un emploi d'une durée déterminée et les personnes en apprentissage n'ont pas droit à l'indemnité en cas de RHT d'après l'art. 33, al. 1, let. e, LACI. À l'heure actuelle, ces travailleurs sont toutefois particulièrement menacés de perdre leur emploi. Un rapport de travail de durée déterminée ne signifie pas d'emblée que la relation contractuelle doit prendre fin au terme de la durée du contrat. Le fait de ne pas pouvoir demander la RHT pour ce type de rapports de travail augmente la probabilité d'une perte d'emploi, d'autant plus

⁵ RS 837.02

si les travailleurs persistent à remplir leur contrat. Les entreprises doivent donc pouvoir demander l'indemnité en cas de RHT aussi pour ces groupes de personnes pendant la durée actuelle de leurs rapports de travail d'une durée déterminée.

Cet élargissement du droit s'applique aussi aux personnes qui exercent des activités saisonnières, donc dans le cadre de contrats de durée déterminée, et qui travaillent par exemple dans la branche du tourisme (notamment hôtels dans les domaines skiables). Ces personnes courent le risque de perdre leur emploi ou de ne même pas pouvoir commencer à l'exercer. L'élargissement du droit à l'indemnité garantit une sécurité de la planification aux entreprises afin qu'elles conservent ces emplois saisonniers de durée déterminée.

Avec la disposition fixée à l'art. 4, al. 1, qui déroge à l'art. 33, al. 1, let. e, LACI, cette réglementation exceptionnelle s'applique aussi aux groupes de personnes susmentionnés et leur perte de travail peut alors être prise en considération. Ainsi, les personnes qui ont un emploi d'une durée déterminée et les personnes en apprentissage ont aussi droit à l'indemnité en cas de RHT, dans la mesure où elles remplissent les autres conditions du droit d'après les art. 31 ss. LACI. Pour édicter les dispositions de l'art. 4, le Conseil fédéral s'appuie sur la nouvelle compétence que lui octroie l'art. 17, let. f, de la loi COVID-19.

Contrairement à la décision qui avait été prise au printemps 2020, l'art. 4 n'étend pas à nouveau le droit à l'indemnité en cas de RHT aux personnes travaillant au service d'une organisation de travail temporaire, même si l'art. 17, al. f, de la loi COVID-19 prévoit cette compétence. Le fait que l'emploi dans cette branche fluctue selon la conjoncture fait partie de la nature même de cette branche. Les travailleurs temporaires concernés sont couverts par l'assurance-chômage.

Alinéa 2 : Les apprentis sont aussi concernés par les fermetures d'entreprises ordonnées par les autorités dans de nombreux cantons (p. ex. les entreprises de restauration). L'objectif premier du Conseil fédéral est d'assurer la formation des apprentis sans interruption. Pour soutenir les entreprises dans l'atteinte de cet objectif, le Conseil fédéral souhaite accorder exceptionnellement et subsidiairement à d'autres soutiens financiers un droit à l'indemnité en cas de RHT aux apprentis travaillant dans les entreprises qui ont dû fermer sur ordre des autorités.

Pour avoir droit à l'indemnité en cas de RHT, l'entreprise doit garantir que la formation des apprentis continue d'être assurée (**lettre a**). L'entreprise formatrice doit donc garantir que la formation peut être poursuivie. S'il devient nécessaire de soumettre le personnel d'une entreprise formatrice à une réduction de l'horaire de travail, les employeurs doivent tout entreprendre pour continuer de former les apprentis. Pour ce faire, ils peuvent les transférer dans un secteur d'exploitation qui continue d'être pleinement actif, continuer de les former même en l'absence de clients en maintenant des activités à des fins de formation, etc. Cette obligation de poursuivre la formation peut aussi être réalisée à un autre endroit que dans l'entreprise formatrice, par exemple en collaboration avec plusieurs entreprises qui regrouperaient la formation de leurs apprentis dans une seule entreprise ou en poursuivant la formation dans un lieu d'apprentissage central mis sur pied par la branche régionale (p. ex. ateliers temporaires).

Par ailleurs, le droit à l'indemnité en cas de RHT pour les apprentis n'est octroyé qu'aux entreprises qui ont dû fermer sur ordre des autorités (**lettre b**).

Enfin, le droit à l'indemnité en cas de RHT est subsidiaire à d'autres soutiens financiers (**lettre c**) : si l'entreprise reçoit d'autres prestations financières de soutien pour couvrir le salaire des apprentis (p. ex. allocations cantonales, prise en charge du salaire des apprentis par un autre secteur d'exploitation/une autre entreprise), ces prestations priment l'indemnité en cas de RHT pour les apprentis. Seul lorsque aucune prestation correspondante n'est versée ou que les prestations versées ne suffisent pas à couvrir le salaire des apprentis, l'indemnité en cas de RHT est accordée pour les apprentis.

Les conditions des lettres a à c doivent être remplies cumulativement. L'entreprise doit prouver de façon crédible qu'elles le sont. L'autorité cantonale vérifie le respect de ces conditions.

Article 8g — *Extension de la non prise en compte des périodes de décompte pour lesquelles la perte de travail est supérieure à 85 % de l'horaire normal de travail de l'entreprise*

Alinéa 1 : Conformément à l'art. 35, al. 1^{bis}, LACI, la perte de travail supérieure à 85 % de l'horaire normal de l'entreprise ne peut excéder quatre périodes de décompte — consécutives ou isolées (art. 57a, al. 1, OACI). Cette disposition limite à quatre périodes de décompte le versement de l'indemnité en cas de RHT lorsque l'interruption du travail dans l'entreprise est totale ou quasi-totale. Toutes les autres périodes de décompte dans le même délai-cadre qui excèdent 85 % de l'horaire normal de travail de l'entreprise ne sont pas indemnisées.

La limite de quatre périodes de décompte durant lesquelles la perte de travail peut être supérieure à 85 % de l'horaire normal de travail de l'entreprise représentait un risque financier pour les entreprises durant la situation extraordinaire, car la plupart d'entre elles devaient s'attendre à un dépassement de ce seuil. Par conséquent, il avait été prévu dans le cadre du droit de nécessité que les entreprises dont la perte de travail était supérieure à 85 % de l'horaire normal de travail puissent, en dérogation à l'art. 35, al. 1^{bis}, LACI, dépasser quatre périodes de décompte entre le 1^{er} mars et le 31 août 2020. À partir du 1^{er} septembre 2020, la réglementation au sens de l'art. 35, al. 1^{bis}, LACI ainsi que de l'art. 57a, al. 1, OACI s'appliquait à nouveau.

Au vu du nombre, à nouveau croissant, d'entreprises enregistrant d'importantes pertes de travail tout comme la durée de ces dernières, suite aux mesures prises en automne 2020 par la Confédération et les cantons visant à endiguer la propagation de la COVID-19 (2^e vague), il convient de réintroduire la réglementation prévue jusqu'au 31 août 2020 dans l'art. 8g, al. 1. Les entreprises dont la perte de travail était supérieure à 85 % de l'horaire normal de travail peuvent — rétroactivement au 1^{er} septembre 2020 — dépasser quatre périodes de décompte entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mars 2021. De cette façon, les entreprises fortement affectées par les mesures adoptées par les autorités pourront bénéficier d'un soutien ciblé pour le maintien de leurs emplois. Au printemps 2021, on table sur un recul du nombre de cas et la levée des contraintes économiques. Pour ce faire, le soutien est prévu sur la période allant jusqu'au 31 mars 2021. Il existe ainsi une réglementation uniforme relative à la durée limitée de la procédure sommaire simplifiée dans le domaine de la RHT et de la suppression du délai d'attente, également limitée au 31 mars 2021.

Alinéa 2 : Avec la réactivation de la réglementation fixée aux art. 35, al. 1^{bis}, LACI et 57a, al. 1, OACI dès le 1^{er} septembre, il avait été prévu que les périodes de décompte durant lesquelles la perte de travail a dépassé 85 % de l'horaire normal de travail entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 août 2020 ne soient pas prises en compte. Avec l'introduction (rétroactive) de la réglementation selon laquelle la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT de quatre périodes de décompte, entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mars 2021, lorsque la perte de travail dépasse 85 % est abrogée, la non prise en compte des périodes de décompte pour lesquelles la perte de travail est supérieure à 85 % de l'horaire normal de travail de l'entreprise doit également être adaptée et prolongée. Ainsi, il convient donc de pas de prendre en considération non seulement les périodes de décompte relatives à l'indemnité en cas de RHT pour lesquelles la perte de travail entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 août 2020 a dépassé 85 % de l'horaire normal de l'entreprise, pour le calcul du droit à quatre périodes de décompte conformément à l'art. 35, al. 1, LACI, mais toutes les périodes de décompte correspondantes entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mars 2021.

Pour édicter les dispositions de l'art. 8g, le Conseil fédéral se fonde sur la compétence qui lui est désormais conférée à l'art. 17, let. b, de la loi COVID-19. À l'art. 8g, il diverge du nombre maximal de quatre périodes de décompte fixé à l'art. 35, al. 1^{bis}, LACI et à l'art. 57a, al. 1,

OACI ; c'est pourquoi l'art. 57a, al. 1, OACI sera abrogé pour la période du 1^{er} septembre 2020 au 31 mars 2021.

Article 8i – Précisions pour les revenus modestes dans le cadre de la procédure sommaire

Alinéa 1 : En introduisant l'art. 17a dans la loi COVID-19, le Parlement s'écarte de l'art. 34, al. 1, LACI, selon lequel l'indemnité en cas de RHT s'élève à 80 % de la perte de gain prise en considération. Désormais, le montant de l'indemnité pour les revenus jusqu'à 4340 francs en équivalent plein temps dépend du montant de ces revenus. L'indemnité en cas de RHT peut donc s'élever à plus de 80 % de la perte de gain prise en considération. L'indication de 80 % à l'al. 1 doit donc être supprimée.

Alinéa 4 : Sur leur demande d'indemnité en cas de RHT, les entreprises doivent indiquer le montant des revenus des travailleurs, de sorte que le calcul de la perte de gain à prendre en considération est présenté séparément pour chaque catégorie de revenu. Ce calcul est fait automatiquement sur le formulaire et ne doit pas être effectué par les caisses de chômage.

Les revenus sont séparés en trois catégories : revenus jusqu'à 3470 francs, revenus entre 3470 et 4340 francs et revenus à partir de 4340 francs.

Article 9 – Durée de validité

Alinéa 6 : La suppression du délai d'attente est limitée au 31 mars 2021. Ainsi, la durée de validité de la suppression du délai d'attente est la même que celle de la procédure sommaire, qui est, quant à elle, prolongée jusqu'au 31 mars 2021. Cela permet d'assurer aux organes d'exécution un retour homogène à la procédure RHT normale.

Alinéa 7 : Le droit extraordinaire à l'indemnité en cas de RHT des personnes ayant des rapports de travail d'une durée limitée et des apprentis est limité au 30 juin 2021. La même limite s'applique au droit extraordinaire à l'indemnité en cas de RHT des travailleurs sur appel avec un contrat de travail d'une durée indéterminée. On vise ainsi à garantir la plus grande homogénéité possible de cette règle, afin d'assurer une égalité de traitement des différents groupes des ayants droit et de faciliter le travail des organes d'exécution.

Alinéa 8 : La durée de validité de l'ordonnance est prolongée jusqu'au 31 décembre 2023, sous réserve des al. 4^{bis}, 5, 6 et 7, qui prévoient une durée de validité plus courte pour certaines mesures.

En prolongeant la durée de validité de l'ordonnance jusqu'à fin 2023, on veut garantir que la non prise en compte des périodes de décompte de l'indemnité en cas de RHT pour les pertes de travail qui excèdent 85 % soit maintenue pendant l'intégralité de la durée du délai-cadre d'indemnisation de deux ans.

Chiffre III – Entrée en vigueur et effet rétroactif

Alinéa 1 : L'extension à d'autres ayants droit (ceux avec un contrat d'une durée déterminée et les apprentis) entre en vigueur le 21 janvier 2021.

Alinéa 2 : La suppression du délai d'attente et de la durée d'indemnisation maximale en cas de RHT si la perte de travail excède 85 % entrent en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2020. Cet effet rétroactif correspond à celui qui est prévu dans la loi COVID-19 pour l'art. 17, let. b et g. Il est ainsi possible d'assurer des paiements rapides et sans interruption des indemnités en cas de RHT pour les mois de septembre et d'octobre 2020. Sans cet effet

rétroactif au 1^{er} septembre 2020, il faudrait probablement s'attendre à un nombre plus élevé de refus de demandes de RHT à partir de janvier 2021. Par ailleurs, cette absence d'interruption s'agissant des deux suppressions (délai d'attente et durée d'indemnisation maximale) facilite la mise en œuvre dans les organes d'exécution.

Alinéa 3 : Conformément à la durée de validité des mesures prévues par la loi COVID-19, les modifications nécessaires de l'OACI relatives à la suppression du délai d'attente (abrogation de l'art. 50, al. 2, OACI), à la suppression du nombre maximal et à la subséquente non prise en compte des périodes de décompte pour lesquelles la perte de travail a été supérieure à 85 % de l'horaire normal de travail de l'entreprise (abrogation de l'art. 57a, al. 1, OACI) entrent en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2020 et sont valables jusqu'au 31 mars 2021. Après cette date, ces abrogations seront caduques, c'est-à-dire que les dispositions des art. 50, al. 2, et 57a, al. 1, OACI s'appliqueront à nouveau.

5. Conséquences

Conséquences pour la Confédération et l'assurance-chômage

L'extension des prestations de l'AC dans le domaine de l'indemnité en cas de RHT entraîne des coûts supplémentaires pour la Confédération et l'AC. Ceux-ci ne peuvent que difficilement être chiffrés à l'heure actuelle, car l'ampleur de l'utilisation effective de cette extension ne peut pas être estimée à l'avance. Selon l'évolution de l'épidémie et l'utilisation effective de l'extension des prestations, les coûts occasionnés à l'AC pourraient atteindre plusieurs centaines de millions de francs.

Par la révision urgente de la LACI portant sur le financement additionnel extraordinaire⁶, la Confédération prend en charge le coût de l'indemnité en cas de RHT en 2020. Le Parlement a alloué à l'AC un montant maximum de 20,2 milliards de francs pour cela. D'après les estimations actuelles, 11,5 milliards seront effectivement nécessaires. Quelque 8,5 milliards de francs ont été dépensés pour l'indemnité en cas de RHT jusqu'à fin novembre 2020. Du côté de la Confédération, l'extension esquissée devrait donc pouvoir être financée par les moyens déjà alloués. Le décompte détaillé sera effectué au début de l'été 2021.

Dans le cadre du financement additionnel, il a également été prévu que la Confédération puisse de nouveau soutenir l'AC de manière extraordinaire en 2021 au cas où le plafond d'endettement de l'AC défini par la loi serait atteint à la fin de l'année. Il ne sera possible de déterminer si tel est effectivement le cas qu'au cours de l'été 2021.

Conséquences pour les cantons et l'exécution

Les cantons et les caisses de chômage publiques et privées sont responsables de l'exécution de la loi sur l'assurance-chômage. Les organes d'exécution ont fortement étoffé leurs ressources en réaction à la hausse considérable des demandes de réduction de l'horaire de travail en mars 2020. Pour venir à bout de la charge de travail, l'AC a introduit une procédure sommaire, qui a entraîné d'autres mesures techniques et organisationnelles pour garantir les allègements allant de pair pour les entreprises et les organes d'exécution.

Les adaptations de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage ont des conséquences pour l'exécution : le droit des apprentis à l'indemnité en cas de RHT, en particulier, place les organes d'exécution devant de nouveaux défis, car les conditions du droit ne peuvent pas être vérifiées par les caisses de chômage dans le cadre des décomptes et doivent donc l'être par les autorités cantonales. Cela représente une tâche supplémentaire pour l'exécution.

⁶ RO 2020 3847

Des mesures techniques et organisationnelles complémentaires aux dispositions qui ont déjà été prises sont prévues pour mettre en œuvre les modifications décidées (extension du droit à l'indemnité en cas de RHT à des groupes de personnes supplémentaires).

Les modifications rétroactives concernant la non-déduction de jours d'attente et le nombre maximal de périodes de décompte à prendre en compte concernent des aspects liés au mode de calcul et peuvent être mises en œuvre par les organes d'exécution. Le SECO soutiendra ceux-ci de manière à garantir une mise en œuvre efficace des mesures, y compris de manière rétroactive.

Du point de vue de l'exécution de l'AC, on peut partir du principe que les ressources en personnel existantes ou en cours d'étoffement suffisent pour mettre en œuvre les mesures maintenues ou nouvellement introduites.

Conséquences pour l'économie

Les mesures que les autorités, à savoir la Confédération et les cantons, ont prises pour endiguer la propagation du coronavirus ont des répercussions directes sur l'économie et le marché du travail. L'assouplissement des mesures de politique sanitaire a entraîné fin avril un prompt rattrapage de l'économie suisse. Avec un recul du produit intérieur brut estimé à 3,3 % en 2020, le repli économique demeure toutefois extraordinairement fort.

L'AC dispose, avec l'indemnité en cas de RHT et l'IC, d'instruments efficaces pour stabiliser rapidement l'emploi et les revenus, ce qui s'est effectivement produit pendant l'année en cours. L'utilisation intensive de la réduction de l'horaire de travail a permis d'éviter une augmentation plus importante du taux de chômage. Celui-ci est estimé à 3,2 % en moyenne annuelle pour 2020.

Les prestations de l'AC dans le domaine de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail contribuent, avec les autres mesures d'accompagnement, à atténuer les effets négatifs des mesures des autorités. Les présentes extensions de l'indemnité en cas de RHT renforcent encore l'attrait de cet instrument pour les entreprises. L'abandon de la franchise qu'elles devaient assumer sous la forme de jours de carence réduit les incitations à reprendre l'activité économique le plus rapidement possible et, dans certains cas, des adaptations nécessaires pourraient également être reportées. En raison de l'augmentation des restrictions imposées par les autorités, les effets positifs devraient toutefois être prépondérants et permettre à l'indemnité en cas de RHT de contribuer à la reprise économique et de soutenir le marché du travail.