

Questions et réponses sur les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail pour les organisations sportives

Remarque préliminaire : Etant donné que les directives en matière d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail évoluent en permanence sur la base des décisions prises par le Conseil fédéral et le Parlement en lien avec la COVID-19, il se peut que les informations contenues dans ce document ne soient plus d'actualité. Vous trouverez les dernières informations relatives aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail ici :

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit-covid-19.html>

Nous répondons ci-après à quelques interrogations concrètes. Pour toute question complémentaire, nous prions les organisations sportives de contacter directement les offices cantonaux responsables du préavis de réduction de l'horaire de travail ou la caisse de chômage auprès de laquelle il faut faire valoir le droit aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail. Vous trouverez les adresses en question ici :

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/institutionen-medien/adressen---kontakte.html>

L'office cantonal responsable nous a dit qu'un club de sport ne peut en principe pas prétendre à des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail. Est-ce vrai ?

Non. Les clubs de sport peuvent prétendre à des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail s'ils remplissent les critères requis. Les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail servent à compenser le manque à gagner découlant d'une perte de travail. C'est pourquoi une perte de travail est toujours présumée. Celle-ci doit de plus reposer soit sur des considérations d'ordre économique (par ex. recul de la demande des marchandises et des services proposés), soit sur des mesures prises par les autorités (par ex. fermetures décrétées par les autorités pour cause de COVID-19). Une baisse du chiffre d'affaires ou des bénéfices qui ne découle pas d'une perte de travail (par ex. si les entraînements et les matches peuvent continuer mais sans spectateurs et donc sans rentrées d'argent) ne fait pas l'objet d'un dédommagement. Impossible de trouver une généralité applicable à l'ensemble des organisations sportives. On peut cependant diviser ces dernières en trois catégories :

- Une organisation sportive dont l'unique objectif est le bien-être de ses membres et qui assure son financement grâce aux cotisations de ceux-ci ne subit pas de pertes économiques en raison des restrictions liées à la COVID-19 et ses emplois ne sont pas menacés. C'est pourquoi elle n'a pas droit à des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail même si les activités de ses employés doivent être suspendues provisoirement en réponse aux mesures prises par les autorités.
- Une organisation sportive qui fournit des prestations et assure son financement grâce aux rémunérations obtenues en échange (par ex. billets d'entrée) peut subir des pertes économiques en raison des mesures prises par les autorités et ses emplois peuvent s'en trouver menacés. L'organisation peut donc prétendre à des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail si toutes les autres conditions sont remplies.
- Pour les organisations sportives qui représentent un mélange de ces deux cas extrêmes, l'office cantonal doit procéder au cas par cas.

→ Cf. à cet égard le chapitre 2.6 de ce document (pages 14-15) : [LIEN](#)

Je suis (pilote de parapente biplace) indépendant/indépendante. En raison des restrictions, je n'ai pas le droit de travailler car les vols biplaces sont interdits. Puis-je demander des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail ?

Non. Les indépendants n'ont pas droit aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail. Vous pouvez par contre demander une allocation pour perte de gain due au coronavirus. Vous trouverez toutes les informations utiles à ce sujet ici : [LIEN](#)

Notre demande d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail a été refusée par l'office cantonal. Pouvons-nous nous opposer à cette décision ?

Oui. En cas de décision négative, il est possible de faire opposition par écrit auprès de l'office cantonal responsable (la décision négative comprend également une indication des voies de recours qui renseigne sur la possibilité de faire opposition), et ce dans les 30 jours. Nous vous recommandons de faire appel à un tiers (fiduciaire ou juriste) afin d'évaluer vos chances de succès. Attention : Même si une procédure d'opposition est en cours, l'employeur doit demander dans les trois mois les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail pour le mois concerné auprès de la caisse de chômage choisie. Dans le cas contraire, le droit aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail s'éteindrait même si l'opposition devait être acceptée.

Nos employés (entraîneurs et joueurs) sont au bénéfice de contrats de travail à durée déterminée. Pouvons-nous quand même demander des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail ?

Oui, mais uniquement si une possibilité de résiliation est convenue contractuellement. De plus, il existe un droit aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail uniquement dans la mesure où le contrat de travail n'a pas été résilié ou jusqu'au moment où sa dissolution anticipée n'est plus possible par des moyens ordinaires.

Notre équipe de unihockey (ligue nationale B) n'a plus le droit de participer à des matches ni d'organiser des entraînements avec des contacts physiques. Avons-nous droit à des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail ?

Il est impossible de répondre à cette question de façon générale. Les offices cantonaux et les caisses de chômage examinent chaque cas individuellement. Les critères d'exclusion peuvent par exemple être que les employés du club sont engagés au bénéfice de contrats de travail à durée déterminée sans possibilité de résiliation ou que le club assure son financement en majeure partie grâce aux cotisations des membres (pas de risque de faillite en cas de difficultés financières). Si l'ensemble des critères correspondent à la définition de la réduction de l'horaire travail ([LIEN](#)), il existe un droit aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail étant donné que les joueurs/entraîneurs de unihockey ne peuvent plus exercer leurs activités en raison des restrictions étatiques.

Notre équipe d'athlètes salariés ne peut plus vraiment s'entraîner à cause des restrictions : seuls les entraînements par groupes de cinq ou à domicile sont possibles. Pouvons-nous demander des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail ?

Le problème est que les caisses cantonales de chômage doivent pouvoir déterminer avec exactitude la perte de travail en vue des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail. Selon le SECO, cela n'est possible que si absolument aucune activité sportive ne peut avoir lieu. C'est pourquoi un club de sport, et donc ses employés, a droit aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail uniquement si la perte de travail est totale. Dès le moment où des entraînements ont lieu sous quelque forme que ce soit ou que des matches sont joués – même à huis clos – la perte de travail ne peut plus être déterminée selon le SECO. Il est toutefois possible pour un club de faire valoir une perte de travail de 100 % même si une reprise partielle de ses activités est autorisée (par ex. s'entraîner en équipe mais sans pouvoir faire de matches) s'il peut prouver de manière plausible que les mesures imposées ne peuvent pas être mises en œuvre de manière sensée ou que la perte en cas de reprise serait plus grande qu'en cas de fermeture provisoire et que, par conséquent, des emplois seraient immédiatement menacés. Cela signifie cependant aussi que l'entraînement n'est pas autorisé.

→ Cf. à cet égard le chapitre 2.11 de ce document (page 19) : [LIEN](#)