

## RHT et licenciement : qu'en est-il ?

Bon nombre d'employeurs ont recours à la réduction de l'horaire de travail en lien avec la crise du coronavirus. Se pose la question de la licéité du licenciement pour raisons économiques d'un travailleur juste après que ou pendant que ce dernier ait bénéficié d'indemnités RHT.

Dans les conditions de base d'octroi de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail figure le fait que le congé n'ait pas été donné (art. 31 al. 1 let. c LACI). Le même article évoque que la réduction de l'horaire de travail doit être vraisemblablement temporaire et qu'elle permette de maintenir les emplois (art. 31 al. 1 let. d LACI). Ces conditions seront donc examinées par l'autorité concernée au moment de la délivrance de la décision de réduction de l'horaire de travail.

Ainsi va-t-il de soi que, si pendant la période durant laquelle l'entreprise bénéficie pour le travailleur en question d'indemnités RHT, l'employeur licencie ce travailleur, le droit aux RHT cesse dès le début du délai de congé. Le fait de licencier le collaborateur en de pareilles circonstances n'est pas prohibé. Il faudra toutefois que l'employeur soit en mesure de donner les motifs du licenciement. Ceux-ci étant indubitablement liés à la situation économique, le licenciement pourrait être considéré comme abusif, du fait que l'employeur pouvait garder le travailleur tout en continuant de percevoir les indemnités RHT. Il peut donc le licencier, mais au risque que ce congé soit considéré comme abusif.

Pour s'affranchir de ce risque, l'employeur devrait attendre la fin de la perception des indemnités RHT pour procéder au licenciement de l'employé (et avoir d'autres motifs non abusifs de licenciement).

Il sied en outre de préciser différents points :

- le droit à l'indemnité prend fin au début du délai de congé contractuel, calculé rétroactivement depuis l'échéance pour laquelle la résiliation a été donnée. Ainsi si le congé a été donné (délai de deux mois pour la fin d'un mois) le 26 avril pour le 30 juin 2020, l'indemnité prend fin au 30 avril 2020.
- par conséquent, lorsque le délai de congé est suspendu en raison d'une protection contre le licenciement en temps inopportun (art. 336c CO), le travailleur ne bénéficie d'aucune indemnité RHT pendant ce laps de temps.
- par contre, si la résiliation donnée par l'employeur est nulle en raison du fait qu'elle est donnée durant une période de protection, la perte de travail est prise en considération puisque la résiliation est nulle.