



Le chômage partiel

Le recours à la réduction de l'horaire de travail permet certes d'éviter des licenciements ; cependant, des indemnités ne seront versées que moyennant la réunion de nombreuses conditions.

D'une manière générale, les entreprises doivent supporter elles-mêmes les risques découlant des fluctuations normales d'ordre économique. Toutefois, si une entreprise est confrontée à des événements extraordinaires ou exceptionnels entraînant une diminution du volume de travail, voire une suspension complète de son activité, l'assurance chômage peut lui verser à certaines conditions des indemnités qui ont pour but d'offrir à l'employeur, d'entente avec les travailleurs concernés, une solution de rechange à des licenciements imminents. L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail vise avant tout à prévenir le chômage et à maintenir des emplois. Elle sert autant les intérêts des employeurs que ceux des travailleurs, puisque les premiers peuvent conserver leur appareil de production même en cas de fléchissement économique, alors que les seconds ne sont pas licenciés.

Une perte de travail passagère...

Entre autres conditions, l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail n'est versée que si la perte de travail est temporaire. Et c'est à l'employeur qui décide de recourir au chômage partiel d'apporter la preuve de ce qui précède ou du moins de le rendre plausible. Or, il peut être particulièrement difficile, notamment lorsqu'une crise économique se dessine, de savoir si la perte de travail a réellement un caractère temporaire. A cet égard, le législateur a renoncé à fixer une limite temporelle. Ainsi, il est admis de présumer, jusqu'à preuve du contraire, que la perte de travail est vraisemblablement temporaire et que la réduction de l'horaire de travail sert bien à maintenir des emplois. En revanche, lorsque des indices concrets laissent présumer que la réduction d'horaire n'est qu'une étape préliminaire à une fermeture « programmée » d'entreprise (ouverture de faillite, sursis ou liquidation concordataires), la condition du caractère temporaire de la perte de travail n'est pas (ou plus) remplie. Pour le reste, la perte de travail doit être jugée au cas par cas, à la lumière de toutes les circonstances.

... et inévitable

La perte de travail imputable à des facteurs d'ordre économique doit aussi être inévitable. Ainsi, l'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures raisonnables pour éviter la perte de travail. Renseignements pris, les caisses de chômage ne nieront le droit à l'indemnité que si des raisons concrètes et suffisantes démontrent que la perte de travail aurait pu être évitée. Il faut donc pouvoir mettre en évidence les mesures que l'employeur avait omis de prendre. Si l'employeur est conscient depuis un certain temps déjà qu'une restructuration de son entreprise s'impose, on peut exiger de lui qu'il prenne les mesures nécessaires à temps, par exemple qu'il adapte sa palette de produits aux nouvelles exigences du marché. Il convient aussi de noter que les heures supplémentaires effectuées durant les six derniers mois seront déduites de la perte de travail à

prendre en considération. Il est aussi vivement conseillé aux employeurs d'inciter les travailleurs, dans la mesure du possible, à prendre leur solde de vacances échues avant d'avoir recours au chômage partiel.

Vu ce qui précède, l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, si elle est octroyée, ne sera versée dans un premier temps que pour une période limitée à trois mois, renouvelable après réexamen des conditions y donnant droit.

Il convient donc de retenir qu'à l'heure actuelle, un employeur n'aura probablement pas trop de difficultés à rendre vraisemblable le caractère passager de ses difficultés d'ordre économique entraînant une baisse du volume de travail. Il doit néanmoins toujours s'attendre à un refus de la part des autorités que ce soit lors du dépôt d'une première requête ou lors d'un renouvellement, et être prêt à envisager d'autres mesures, tels que des licenciements ou des congés-modification.

Pour ce qui est des nombreuses autres conditions à remplir, le *Guide de l'employeur* (fiche V-8), de même que les sites internet www.seco.admin.ch et www.espace-emploi.ch contiennent de précieuses informations s'agissant de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.