Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie DFE
**Secrétariat d'Etat à l'économie SECO**
Communication

# FAQ Réduction de l'horaire de travail

Date 03.11.2011

---

**1. Des facteurs d'ordre économique sont-ils la condition nécessaire à l'introduction de la réduction de l'horaire de travail (RHT) ? La RHT est-elle également approuvée si elle est due essentiellement à des raisons structurelles ? L'autorité cantonale a-t-elle la compétence de juger si les conditions requises sont remplies ?**

Le droit à l'indemnité en cas de RHT existe notamment lorsqu'il y a une perte de travail prise en considération. La perte de travail est prise en considération lorsqu'elle est due à des facteurs d'ordre économique et qu'elle est inévitable (art. 32, al. 1, let. a, LACI). Il appartient aux autorités cantonales compétentes de juger si cette condition est remplie.

**2. Depuis quand les entreprises peuvent-elles faire valoir la force du franc pour justifier leur demande ?**

Depuis le 1er septembre 2011. En principe, les fluctuations de change sont considérées comme un risque normal d'exploitation. Par conséquent, les baisses de commandes justifiées par des écarts de change ne donnent pas droit à la RHT. Au vu de la situation exceptionnelle sur le marché des changes, le SECO a élaboré une nouvelle directive, qui reconnaît la force du franc comme motif permettant de bénéficier de la RHT. Il faut toutefois souligner qu'une baisse du chiffre d'affaires non accompagnée de pertes de travail ne donne pas droit à la RHT.

La nouvelles directive est valable aussi longtemps que le SECO considérera la situation comme exceptionnelle.

**3. Comment demander l'indemnité en cas de RHT ?**

Il incombe à l'employeur de demander l'indemnité en cas de RHT. A cet effet, il adresse d'abord un préavis de réduction de l'horaire de travail à l'autorité cantonale compétente (en règle générale au moins dix jours avant le début de la réduction). L'autorité cantonale compétente est celle du canton dans lequel l'entreprise ou le secteur d'exploitation est établi. En adressant son préavis, l'employeur choisit également la caisse de chômage qui versera l'indemnité (il en a le libre choix).

Si l'autorité cantonale approuve la réduction de l'horaire de travail, l'employeur s'adresse ensuite à la caisse de chômage qu'il a choisie. Après avoir vérifié minutieusement si les conditions du droit à l'indemnité sont remplies, la caisse lui verse l'indemnité.

Vous trouverez les adresses des autorités cantonales et des caisses de chômage sur le site Internet suivant :

http://www.espace-emploi.ch/downloads/adressen/

## 4. Que vérifient l'autorité compétente et la caisse ?

La vérification a lieu en deux étapes: après avoir reçu le préavis, l'autorité cantonale vérifie si les conditions du droit à l'indemnité sont remplies, c'est-à-dire si la perte de travail peut être prise en considération, si la RHT est vraisemblablement temporaire et si l'on peut admettre qu'elle permettra de maintenir des emplois. Elle examine en outre si la perte de travail est due à des interruptions de travail ou des fluctuations habituelles dans l'entreprise ou la branche, auquel cas, elle ne serait pas prise en considération.

Une fois que l'employeur lui a remis le décompte, la caisse de chômage vérifie le nombre d'heures perdues et le droit à l'indemnité des travailleurs concernés. Important: lorsque l'autorité cantonale ou l'autorité de surveillance s'est opposée à la RHT, l'employeur doit continuer à remettre les décomptes à la caisse dans les délais.

## 5. Quel est le délai d'attente à la charge de l'employeur ?

Conformément à l'art. 32, al. 2, LACI, est déduit de la perte de travail à prendre en considération un délai d'attente de trois jours au plus pour chaque période de décompte, fixé par le Conseil fédéral, que l'employeur doit prendre à sa charge comme participation des entreprises aux coûts des heures perdues. L'art. 50, al. 2, OACI prévoit un délai d'attente de deux jours pour les six premières périodes de décompte et trois jours d'attente dès la 7$^{e}$ période de décompte. En dérogation à cet article et conformément à l'art. 50, al. 3, OACI, un jour d'attente sera déduit pour chaque période de décompte, et ce jusqu'au 31 décembre 2011.

Suite à la décision du Conseil fédéral du 19 octobre 2011, la règlementation particulière (art. 50, al. 3, OACI) selon laquelle les employeurs ne doivent observer qu'un seul jour d'attente au lieu de respectivement deux et trois comme c'était le cas auparavant, reste en vigueur jusqu'au 31 décembre 2012.

## 6. Le nombre de préavis correspond-il au nombre d'entreprises voulant introduire une RHT ?

Non. Le nombre de préavis ne peut correspondre au nombre d'entreprises voulant introduire une RHT, car une entreprise peut annoncer une RHT pour plusieurs secteurs d'exploitation (par ex. 2 secteurs d'exploitation = 2 préavis).

Il est déjà arrivé qu'une entreprise annonce une RHT pour une trentaine de secteurs d'exploitation (= 30 préavis).

Par ailleurs, si en fin de compte une entreprise n'introduit pas la RHT, ce n'est pas forcément parce qu'elle n'a pas été approuvée mais peut-être aussi parce qu'elle n'est plus nécessaire.

## 7. Pourquoi ne peut-on déterminer avec précision à la fin d'un mois le nombre d'entreprises et de travailleurs qui ont été touchés par la RHT pendant le mois en question ?

L'entreprise peut exercer son droit à l'indemnité pour une RHT approuvée pendant trois mois. Le nombre exact d'entreprises et de travailleurs concernés ne pourra être établi qu'une fois les décomptes de RHT remis aux caisses de chômage, soit au plus tôt avec un décalage de deux mois.

## 8. Quand la RHT n'est-elle pas approuvée ?

C'est l'employeur qui décide de réduire l'horaire de travail. Les dispositions de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) se bornent à régler le droit à l'indemnité en cas de RHT. Il

n’est possible de toucher cette indemnité que si les conditions y donnant droit fixées par la LACI sont remplies. La loi prévoit en outre un système de contrôle ultérieur sur place.

## 9. Qui est assuré, c’est-à-dire qui a droit à l’indemnité ?

L’employeur peut demander l’indemnité pour ses employés s’ils ont achevé leur scolarité obligatoire, n’ont pas encore atteint l’âge donnant droit à une rente AVS et que leur contrat de travail n’a pas été résilié.

N’ont pas droit à l’indemnité notamment:

- les travailleurs ayant un contrat de travail de durée déterminée,
- les travailleurs sur appel,
- les personnes en apprentissage,
- les travailleurs temporaires,
- les travailleurs dont la RHT ne peut être déterminée ou dont l’horaire de travail n’est pas suffisamment contrôlable.

La perte de travail subie par des personnes qui fixent les décisions que prend l’employeur ou peuvent les influencer considérablement (par ex. un gérant) n’est pas indemnisée (voir l’art. 31, al. 3, let. c, LACI).

## 10. Comment prévenir la perception illégitime de la RHT ? Est-elle courante ?

L'inspection du travail effectue des contrôles aléatoires chez les employeurs, au siège des entreprises qui ont bénéficié d'une RHT ou perçu une indemnité en cas d'intempéries (INTEMP). Lors du choix des échantillons, l'accent est mis sur une répartition équitable entre les différents cantons, les différentes branches et la taille des entreprises. Toutefois, une attention particulière est accordée aux branches qui se sont révélées plus exposées aux abus par le passé. Il arrive aussi régulièrement que des abus soient signalés. Dans ce cas, la situation fait toujours l'objet d'un contrôle.

Souvent, des perceptions illégitimes de prestations sont constatées. Les entreprises concernées doivent alors les rembourser, sans pour autant qu'elles soient accusées d'intentions frauduleuses. Pour petite partie des entreprises contrôlées cependant, l'intention frauduleuse se confirme ; dans ce cas, l'abus entraîne non seulement le remboursement des prestations, mais également une plainte pénale.

## 11. Aucune RHT ne peut dès lors être introduite pour les travailleurs temporaires ?

C’est exact. Aux termes de l’art. 33, al. 1, let. e, LACI, une perte de travail n’est pas prise en considération « lorsqu’elle touche des personnes qui ont un emploi d’une durée déterminée, sont en apprentissage ou au service d’une organisation de travail temporaire ».

## 12. Pourquoi ne peut-on pas introduire une RHT pour les travailleurs temporaires ?

La RHT vise à maintenir les emplois, c’est-à-dire l’effectif ordinaire et non la main-d’œuvre supplémentaire engagée ponctuellement pour faire face à un surcroît de travail. Par ailleurs, la durée normale de travail des personnes travaillant dans le secteur de la location de services, soit les travailleurs temporaires, comprend également des périodes d’inoccupation, ce qui, en dehors des vacances, n’est pas le cas des travailleurs titulaires d’un contrat de travail de durée indéterminée.

**13. L'employeur doit-il obtenir l'accord de l'ensemble des travailleurs concernés ou suffit-il qu'une partie d'entre eux soient d'accord. Qu'en est-il des travailleurs qui n'acceptent pas la RHT ?**

Les travailleurs qui n'acceptent pas la RHT doivent être rémunérés conformément à leur contrat de travail.

**14. Quelle peut-être l'ampleur de la RHT ?**

Le volume de la RHT dépend de la situation économique de l'entreprise. La loi ne fixe aucun plafond. En d'autres termes, toute l'activité de l'entreprise peut être temporairement arrêtée (voir aussi point 13 ci-après).

**15. Existe-t-il une durée maximale d'indemnisation en cas de RHT ou la durée dépend-elle du volume d'heures de travail perdues ?**

En principe, la RHT ne peut être versée que pendant deux ans, pour douze périodes de décompte au plus. Depuis le 1er avril 2010, et encore jusqu'au 31 décembre 2011, la RHT pourra être versée pour 24 périodes de décompte (en règle générale, mois civil) au maximum durant deux ans. Il s'agit ici d'une règlementation particulière à durée déterminée (mesures de stabilisation 2009-2011).

Suite à la décision du Conseil fédéral du 19 septembre 2011, la durée de perception de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est fixée à 18 mois pour la période allant du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2013 ; toutefois, une perte de travail supérieure à 85 % de l'horaire normal de l'entreprise ne peut être indemnisée pendant plus de quatre mois (force du franc).

**16. La caisse de chômage verse-t-elle l'indemnité directement aux travailleurs à hauteur de 80 % ?**

Non. L'employeur doit avancer l'indemnité et la verser aux travailleurs le jour de paie habituel. L'assurance-chômage lui rembourse ensuite le montant versé qui correspond à 80 % du salaire auquel les travailleurs auraient eu droit pour les heures de travail perdues.

**17. Un travailleur dont l'horaire de travail est réduit peut-il aussi recourir aux services de l'ORP pour chercher un emploi ou suivre une formation continue ?**

Chaque personne domiciliée en Suisse a en principe droit aux services d'un l'ORP, notamment à une aide à la recherche d'emploi. Quant à un perfectionnement professionnel pendant une phase de RHT, c'est à l'employeur d'entreprendre les démarches avec l'approbation de l'autorité cantonale compétente (les travailleurs touchés par la RHT doivent pouvoir se mettre à la disposition de l'employeur en tout temps).

**18. Les travailleurs doivent-ils, le cas échéant, accepter un gain intermédiaire – indépendamment du volume de la RHT ?**

Les travailleurs dont la perte de travail porte sur des demi-jours ou des jours entiers, soit sur une plage d'horaire suffisante pour leur permettre d'exercer une autre activité, doivent accepter un gain intermédiaire.

**19. Quelles sont les branches les plus sujettes à la RHT ? Y a-t-il eu des changements récents ?**

Il n'y a pas de branches spécialement sujettes à la RHT. Tout dépend de la situation économique des divers secteurs et les variations sont normales. La situation ne peut être

analysée de manière fiable dans l'immédiat puisque les entreprises peuvent exercer leur droit à l'indemnité dans un délai de trois mois à compter du terme de la période de décompte en question.

**20. Cette prolongation de 12 à 18 mois de la durée maximale d'indemnisation est-elle supportable financièrement pour l'assurance-chômage ?**

Le 31 août 2011, le Conseil fédéral a adopté le paquet de mesures 2011 pour soutenir les entreprises concernées par la cherté du franc. Ce paquet octroie notamment 500 millions de francs supplémentaires à l'assurance-chômage, afin qu'elle puisse verser, si besoin est, des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail.

Elle est financièrement supportable. Sans cette mesure, les entreprises licencieraient plus rapidement et l'assurance-chômage devrait de toute façon s'attendre à des coûts supplémentaires sous forme d'indemnités de chômage. Les coûts seraient alors entièrement supportés par l'assurance-chômage et les travailleurs.

**21. Que se passe-t-il si un travailleur touché par la RHT est néanmoins licencié ? La période de RHT est-elle prise en compte ?**

Non. La perception d'indemnités en cas de RHT n'a aucune influence sur la durée du versement de l'indemnité de chômage individuelle.

**22. Comment calcule-t-on l'indemnité de chômage lorsqu'une personne est licenciée après une période de RHT ? Quel est le salaire pris en compte: son salaire normal ou celui qu'elle a touché pendant la RHT ?**

L'indemnité de chômage est calculée sur la base du salaire normal.

**23. A quoi a servi l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail au cours de la récente crise ?**

Durant la dernière récession, l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail a joué un rôle important. En comparaison annuelle 2009, les heures perdues ont correspondu à environ 0,7 % de l'emploi dans les secteurs secondaire et tertiaire (équivalents plein temps). Durant la crise, l'augmentation du taux de chômage n'a pas été particulièrement forte, comparée à l'effondrement du PIB ; la RHT a permis d'éviter une forte hausse du taux de chômage. Selon les estimations, sans cet instrument, le taux de chômage aurait été plus élevé de 0,6 % environ au cours de la dernière crise.

Voici trois raisons qui justifient le recours accru à la RHT au cours de la récente récession :

a) une industrie fortement touchée ;
b) un énorme et rapide effondrement du PIB, accompagné d'une grande incertitude ;
c) un instrument rendu plus attractif.

Analyse :

a) la dernière crise était un cas typique d'utilisation de la RHT, c'est-à-dire qu'elle était courte et marquée ;
b) l'Etat a été contraint de mettre en œuvre des mesures de stabilisation ; on peut assimiler la RHT à ces mesures.

**24. Selon les conclusions de l'étude du KOF (Konjunkturforschungsstelle de l'EPFZ) sur les conséquences de l'indemnité en cas de RHT pendant la récession de 2001 à 2003, cet instrument n'a pas évité les licenciements. N'est-il donc pas du tout efficace ?**

Les effets de la RHT ont été analysés pour la dernière fois en 2005 par le KOF sur mandat du SECO. Les conclusions montrent que si, dans de nombreux cas, la RHT n'empêche pas les licenciements, il est en revanche certain qu'elle les diffère.

Ce constat s'explique notamment par la durée de la récession. La RHT permet de surmonter une baisse du carnet de commandes pour autant que la situation ne s'enlise pas pendant beaucoup plus d'un an. Toutefois, les deux phases de récession sur lesquelles se base le KOF ont été exceptionnellement longues.

Il ressort également de l'analyse du KOF que les dernières phases de ralentissement au cours des années nonante n'étaient pas exclusivement causées par des phénomènes cycliques de nature conjoncturelle mais pratiquement toujours aussi par des assainissements de nature structurelle.

Comme expliqué à la question précédente, la RHT est un instrument utile pour prévenir les licenciements, à condition que la crise soit courte et marquée.

**25. Pourquoi l'indemnité en cas de RHT est-elle qualifiée de stabilisateur automatique de la conjoncture ?**

Les stabilisateurs automatiques sont des systèmes qui, de par leur nature, déploient un effet anticyclique. A l'instar de l'ensemble des dépenses de l'assurance-chômage, les dépenses au titre de l'indemnité en cas de RHT augmentent fortement lorsque la situation du marché du travail se détériore et donnent ainsi une impulsion positive à l'économie. L'indemnité en cas de RHT remplit les trois critères propres à une bonne mesure conjoncturelle:

- Encore plus nettement que l'indemnité de chômage, elle intervient à temps (« timely »). Elle garantit le revenu des travailleurs avant que n'interviennent des licenciements. Face aux mesures de compression de personnel, elle a un effet psychologique positif qui favorise la consommation.
- Elle a des effets très ciblés (« targeted »). Les entreprises doivent rendre plausible envers l'autorité cantonale que la RHT maintiendra les emplois – à condition bien entendu que la baisse du carnet de commandes soit passagère. Elles contribuent en outre à garantir le salaire de leurs employés en ce sens qu'elles prennent à leur charge une partie de la perte de travail.
- Enfin, la RHT a une durée limitée (« temporary »). Ce principe s'avère pertinent du point de vue conjoncturel, car plus le fléchissement de la demande perdure, plus il devient vraisemblablement nécessaire d'entreprendre des restructurations.