

## **L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail : une solution moins incisive en temps de crise**

Dans les circonstances économiques actuelles, certaines entreprises songent à un réajustement fondamental de leur effectif. Toutefois, des dispositions moins radicales peuvent être envisagées, telle que la réduction de l'horaire de travail (RHT). Les règles de cette mesure sont brièvement présentées dans cette rubrique.

### **L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail**

#### **Définition**

On entend par RHT une réduction temporaire ou une suspension complète de l'activité de l'entreprise, alors que les rapports de travail contractuels sont maintenus. Des indemnités peuvent ainsi être perçues en cas de baisse passagère du volume de travail liée à un motif d'ordre économique. Cette solution est régulièrement proposée aux entreprises par l'assurance-chômage, dans la mesure où elle permet de maintenir des emplois et qu'elle est moins contraignante, au niveau de son application, que le licenciement collectif.

#### **Les bénéficiaires**

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. En revanche, les travailleurs dont l'horaire n'est pas suffisamment contrôlable, ainsi que les travailleurs qui ont un emploi de durée déterminée n'y ont pas droit. De même que les travailleurs qui accomplissent une mission pour le compte d'une entreprise de travail temporaire, les travailleurs qui sont mis à disposition par une autre entreprise, les personnes en apprentissage ou les cadres dirigeants, ainsi que leurs conjoints.

#### **Conditions à remplir**

La baisse d'activité doit être temporaire et provoquée par des facteurs économiques qui ne sont pas habituels dans la branche, qui ne sont pas causés par des fluctuations saisonnières de l'emploi ou à des causes inhérentes à l'entreprise. Les pertes de travail qui sont dues, par exemple, à des mesures touchant l'organisation de l'entreprise, telles que des travaux de nettoyage, de réparation ou d'entretien, ou encore à des circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation, n'entrent pas en considération.

Pour avoir droit à une indemnité, la perte de travail doit atteindre au moins 10% au cours de chaque période de décompte, sur l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs. Une période de décompte équivaut à un mois civil, indépendamment de la date à laquelle le salaire est versé. Le calcul est basé sur le total des heures à effectuer dans l'entreprise, après déduction de tous les congés payés et non payés. Seules les heures des éventuels bénéficiaires sont à prendre en considération. Par conséquent, afin de pouvoir rendre compte des heures de travail fournies et ainsi évaluer une éventuelle perte de travail, il est indispensable que

l'entreprise instaure un système de contrôle du temps de travail auprès des travailleurs touchés par la réduction.

## **Démarches**

Pour percevoir les indemnités, l'employeur doit déposer un préavis écrit auprès de l'autorité cantonale, dans un délai de dix jours, avant le début prévu de la RHT. L'autorité cantonale compétente est celle du canton dans lequel l'entreprise est établie. Le Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT), qui est l'autorité compétente en Valais, émet ensuite une décision et en transmet une copie à la caisse de chômage que l'employeur aura choisie. Cette dernière se chargera alors de verser l'indemnité à l'employeur.

L'indemnité couvre 80% de la perte de gain à prendre en considération pour les heures de travail perdues, après déduction d'un délai d'attente pendant lesquels l'employeur prend à sa charge 80% de la perte de gain. L'article 50, al. 2 de l'Ordonnance sur l'assurance chômage prévoit un délai d'attente de deux jours pour les six premiers mois et trois jours d'attente dès la 7<sup>ème</sup> période de décompte. Toutefois, en raison de la situation économique actuelle, le Conseil fédéral a décidé qu'un seul jour d'attente sera déduit pour chaque période de décompte et ce jusqu'au 31 décembre 2013. Cette réglementation particulière devrait rester en vigueur en 2014.

Par ailleurs, d'après la loi, l'indemnité peut être versée durant douze mois au plus, dans un laps de temps de deux ans. Cependant, étant donné la situation économique exceptionnelle, la durée maximale d'indemnisation en cas de RHT a également fait l'objet d'une réglementation particulière et a été prolongée jusqu'à 18 mois.

## **Conclusions**

L'introduction de cette mesure a permis d'éviter une forte hausse du taux de chômage durant la dernière récession. Si elle garantit le revenu des travailleurs avant que n'interviennent des licenciements, elle permet également de conserver la capacité de production au sein de l'entreprise et d'éviter ainsi les frais dus aux fluctuations de personnel, tels que les frais de formation et la perte du savoir-faire propre à l'entreprise. Par ce biais, l'assurance-chômage offre à l'employeur une solution susceptible d'être plus efficace pour surmonter les baisses temporaires du carnet de commandes que rencontre bon nombre d'entreprise à l'heure actuelle.

Les formulaires de demandes d'indemnités en cas de RHT sont à disposition sur le site internet : [www.vs.ch/sict](http://www.vs.ch/sict) : Démarches > Indemnités pour réduction de l'horaire de travail.