

Legal News



Réduction de l'horaire de travail/ licenciement collectif

Helga Mesaros, avocate, Legal Services, helga.mesaros@ch.ey.com
Carmen Rosat, avocate, LL.M., Legal Services, carmen.rosat@ch.ey.com

Chers clients, chers partenaires,

En raison de la situation économique actuelle, un nombre croissant d'entreprises se voit contraint de réduire l'horaire de travail, voire de licencier des collaborateurs. Dans ce deuxième cas de figure, lorsque certains critères (quantitatifs) sont remplis, on parle de licenciement collectif. Aussi bien la réduction de l'horaire de travail que le licenciement collectif sont soumis à certaines prescriptions légales. Afin de préserver son image et/ou éviter toute conséquence financière nuisible, l'entreprise concernée sera bien avisée de planifier soigneusement les mesures à prendre et de respecter strictement les dispositions légales, notamment en cas de licenciement collectif.

La présente édition du Legal News vous donne un aperçu des bases légales et de la marche à suivre en cas de réduction de l'horaire de travail aussi bien qu'en cas de licenciement collectif. Elle accorde une attention particulière aux obligations des employeurs et, pour ce qui concerne le licenciement collectif, aux conséquences d'un non-respect des dispositions légales.

Daniel Bachmann
 Partner, Legal
 daniel.bachmann@ch.ey.com

1. Réduction de l'horaire de travail

1.1 Bases légales

La réduction de l'horaire de travail est régie par les art. 31 ss de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) et par son ordonnance d'application (ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI). L'assurance-chômage verse une indemnité s'élevant à 80% de la perte de gain, à condition cependant que les prescriptions légales en matière de réduction de l'horaire de travail soient respectées (art. 31 ss LACI). Cette indemnité est versée à l'employeur et est définie en fonction du dernier salaire mensuel versé avant le début de la réduction.

La réduction de l'horaire de travail nécessite la prise en considération d'une perte de travail. Une perte de travail est prise en considération (a) lorsqu'elle est d'au moins 10% de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise, (b) lorsqu'elle est vraisemblablement temporaire, (c) lorsqu'elle est due à des facteurs d'ordre économique et (d) lorsqu'elle est inévitable.

Certaines catégories de personnes (membres de la direction, conjoints travaillant dans la même entreprise, apprentis, travailleurs temporaires, collaborateurs ayant résilié leurs rapports de travail, etc.) n'ont pas droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Les travailleurs qui refusent de diminuer leur temps de travail touchent le salaire défini dans leur contrat de travail (mais courent le risque d'être licenciés).

1.2 Marche à suivre

Lorsqu'un employeur a l'intention de prétendre à une indemnité en faveur de ses travailleurs en cas de réduction de l'horaire de travail, il doit en principe déposer une demande écrite et motivée, dix jours au moins avant le début de la réduction, auprès des autorités cantonales compétentes en remplissant le formulaire du SECO prévu à cet effet. Ce formulaire doit être accompagné d'autres documents qui rendent plausible la nécessité de réduire l'horaire de travail. Dans la plupart des cantons, l'autorité compétente est une section de la Direction de l'économie publique. Celle-ci vérifie les documents dans les détails et prend une décision dans un délai de dix jours, à condition cependant que le formulaire et les documents remis soient complets.

Du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2011, l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail sera allouée durant 18 périodes de décompte au maximum sur une période de deux ans. Si toutes les conditions sont remplies, la caisse de chômage verse en général l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail dans un délai d'un mois, en déduisant un jour d'attente par mois. Par ailleurs, l'employeur se voit rembourser les cotisations qu'il a versées aux assurances sociales (AVS, AC).

1.3 Obligations de l'employeur

L'employeur est tenu d'avancer l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail à ses travailleurs au jour de paie habituel, de prendre en charge l'indemnité pour les jours d'attente et de payer les cotisations aux assu-

rances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles, comme si la durée de travail était normale (les travailleurs restent en principe pleinement assurés). L'employeur peut déduire du salaire la part de cotisation incombant au travailleur (sauf convention contraire).

Par ailleurs, l'employeur doit contribuer à l'exécution de cette mesure. Il est notamment lié par l'obligation de renseigner et d'annoncer, indispensable pour vérifier le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et pour en fixer le montant.

L'employeur doit faire valoir son droit à l'indemnité auprès de la caisse de chômage dans un délai de trois mois.

2. Licenciement collectif

2.1 Bases légales

Le licenciement collectif est régi par les art. 335d ss CO. Par licenciement collectif on entend les congés donnés dans une entreprise par un employeur dans un délai de 30 jours (civils) pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et touchant un nombre de travailleurs minimal:

Taille de l'entreprise (nombre de travailleurs)	Critères attachés au licenciement collectif
21-99	dès 10 licenciements
100-299	dès 10% de tous les travailleurs
> 300	dès 30 licenciements

Certains cantons prévoient l'application d'une procédure spéciale dès six licenciements déjà (Genève et le Valais, par exemple).

2.2 Marche à suivre

Lorsqu'un employeur prévoit un nombre de licenciements répondant aux critères ci-dessus, il doit respecter certaines **étapes**:

1. L'employeur est tenu de communiquer par écrit à la représentation des travailleurs ou aux travailleurs (a) les motifs du licenciement collectif, (b) le nombre des travailleurs auxquels le congé doit être signifié, (c) le nombre des travailleurs habituellement employés et (d) la période pendant laquelle il est envisagé de donner des congés.

2. L'employeur doit accorder à la représentation des travailleurs ou aux travailleurs un délai de consultation pour faire des propositions en vue d'éviter les licenciements. Or, la légis-

lation ne définit pas la durée du **délai de consultation approprié**. La doctrine et la jurisprudence cependant fixent le délai de consultation approprié à cinq jours pour les cas simples ou très urgents, et à deux semaines pour les cas plus complexes. L'expérience prouve qu'il est judicieux de toujours tenir compte des usages locaux.

3. L'employeur doit transmettre à l'office cantonal du travail une copie de la communication mentionnée à la deuxième étape (art. 335f, al. 4 CO).

4. A l'échéance du délai de consultation, l'employeur est tenu de notifier par écrit à l'office cantonal du travail les résultats de la consultation (art. 335g, al. 1 et 2 CO).

5. L'employeur remettra également à la représentation des travailleurs ou aux travailleurs une copie de la notification mentionnée à l'étape 4 (art. 335g, al. 1 CO).

6. Une fois qu'il aura rempli toutes ces démarches, l'employeur peut signifier les congés prévus ou appliquer d'autres mesures. Les rapports de travail prennent fin au plus tôt 30 jours après la notification mentionnée à l'étape 4 (art. 335g, al. 4 CO).

7. Enfin, l'employeur est tenu d'annoncer à l'office du travail compétent tous les congés qu'il a prononcés (art. 29 de la loi sur le service de l'emploi et la location de services, LSE).

2.3 Conséquences juridiques en cas de non-respect de la démarche prévue

Lorsque l'employeur signifie des congés sans respecter la procédure de consultation prévue, les licenciements sont réputés **abusifs**. Les travailleurs concernés peuvent alors prétendre à des dommages-intérêts, qui ne doivent pas dépasser l'équivalent de deux salaires mensuels (art. 336, al. 2, let. c CO).

Lorsque l'office cantonal du travail est avisé trop tard ou n'est pas avisé du tout (art. 335g, al. 1 CO), le délai d'attente de 30 jours prévu à l'al. 4 de l'article mentionné ou le délai de licenciement applicable ne commence pas à courir. Un licenciement énoncé est néanmoins valable. Cependant, la résiliation des rapports de travail est reportée. Tant que les rapports de travail ne sont pas résiliés, l'employeur et le travailleur sont toujours tenus de respecter les obligations définies dans le contrat de travail.

Ernst & Young

Assurance | Tax | Legal | Transactions | Advisory

Ernst & Young est un des leaders mondiaux dans les domaines de l'assurance, la fiscalité, les transactions et le conseil. Nos 135'000 collaborateurs, répartis dans le monde entier, partagent les mêmes valeurs et un engagement inébranlable pour fournir une qualité de haut niveau. En Suisse, Ernst & Young est un des leaders en audit et en conseil. Elle offre également ses services dans les domaines de la fiscalité et du droit ainsi qu'en matière de transactions et de comptabilité. Nos 1'900 collaborateurs ont d'ailleurs dégagé un chiffre d'affaires de plus de CHF 563 millions pour l'exercice 2007/08. C'est en aidant nos employés, nos clients et les communautés auxquelles nous appartenons à donner le meilleur d'eux-mêmes que nous faisons la différence. Pour de plus amples informations, rendez-vous sur notre site Internet www.ey.com/ch.

Ernst & Young désigne l'organisation mondiale des sociétés membres d'Ernst & Young Global Limited, chacune d'entre elles étant une entité juridique séparée. Ernst & Young Global Limited, société britannique, ne fournit aucun service aux clients.

Edition

Legal News

Publication électronique en langue allemande, française et anglaise.

Concept et réalisation

Ernst & Young AG
Legal und Corporate Communications & Marketing
Case postale, 8022 Zurich

Abonnements/ changements d'adresse
www.ey.com/ch/newsletter

www.ey.com/ch/legal

© 2009 Ernst & Young SA
All Rights Reserved.

Information:

Le Legal News a pour but de donner un aperçu de développements juridiques récents. Son contenu n'exprime pas un avis juridique

Contacts Legal

Bâle: Thomas Bauer
thomas.bauer@ch.ey.com

Berne: Daniel Bachmann
daniel.bachmann@ch.ey.com

Genève: Olivier Dunant
olivier.dunant@ch.ey.com

Lugano: Alfredo Celio
alfredo.celio@ch.ey.com

Zurich: René Schwarzenbach
rene.schwarzenbach@ch.ey.com