



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention : 225-2020
Type d'intervention : Interpellation
Motion ayant valeur de directive : ☐
N° d'affaire : 2020.RRGR.295

Déposée le : 07.09.2020

Motion de groupe : Non
Motion de commission : Non
Déposée par : Egger (Hünibach, PS) (porte-parole)

Cosignataires : 0

Urgence demandée : Non
Urgence accordée :

N° d'ACE : 275/2021 du 3 mars 2021
Direction : Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement
Classification : -

Contrôle des mesures extraordinaires concernant le chômage partiel dont des entreprises tirent parti pour optimiser leurs bénéfices

Dans la vallée de Grindelwald, la population et les touristes étaient et sont parfois très insatisfaits du régime de chômage partiel mis en œuvre par les Chemins de fer de la Jungfrau. Beaucoup ont eu l'impression que l'entreprise n'y recourait pas pour le bien de ses employés et employées, mais pour optimiser ses bénéfices.

En raison de la réduction de l'offre et du manque de trains supplémentaires aux heures de pointe, les voyageurs et voyageuses étaient très souvent entassés comme des sardines dans des wagons bondés et devaient aussi subir de longues attentes.

De plus, en raison de la réduction des heures d'ouverture de la télécabine du First, de diverses offres et de restaurants, la population et les touristes de Grindelwald devaient une fois encore subir de longues attentes. Lors des beaux jours, les employés et employées de ces entreprises devaient servir le même nombre de clients et de clientes qu'en temps normal malgré leurs horaires de travail réduits, ce qui entraînait une grande surcharge.

Manifestement, l'entretien du matériel roulant a été repoussé afin de pouvoir aussi recourir au chômage partiel dans les ateliers. Ce dernier n'a été brièvement levé que pour les travaux d'entretien urgents.

Des économies ont également été faites dans l'information à la clientèle, bien que les touristes suisses ne voyageant pas en groupe auraient aussi dû être servis et informés correctement, notamment parce qu'ils sont susceptibles de revenir dans la région de la Jungfrau s'ils sont satisfaits de leur séjour.

Le Conseil-exécutif est prié de répondre à la question suivante :

1. Comment le gouvernement a-t-il veillé et veille-t-il à ce que les entreprises rentables ou très rentables ne recourent pas au chômage partiel facilité en raison de la pandémie de coronavirus pour optimiser leurs résultats voire augmenter leurs bénéfices ?

Réponse du Conseil-exécutif

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est un instrument de l'assurance-chômage réglementé aux articles 31 à 41 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI). La conception des dispositions d'exécution relève de la responsabilité du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), l'exécution elle-même est déléguée aux autorités cantonales du marché du travail (Office de l'assurance-chômage OAC). L'influence du Conseil-exécutif sur la loi fédérale, les ordonnances y relatives et les directives se réduit à la possibilité de prendre position ; il n'a aucune influence sur l'exécution en elle-même.

L'objectif de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est de sauvegarder les emplois dans les entreprises menacées par des réductions d'effectifs à cause d'évolutions économiques défavorables. Sur la base d'un préavis, l'indemnité est en principe approuvée et versée à l'employeur par les caisses de chômage sur la base des décomptes mensuels envoyés.

Etant donné qu'une pandémie telle que celle de COVID-19 qui sévit actuellement, ne peut, du fait de sa survenue soudaine, de son ampleur et de sa gravité, être considérée comme un risque normal d'exploitation que l'employeur doit assumer au sens de l'article 33, alinéa 1, lettre a LACI – même si tout employeur peut être touché par une telle pandémie le cas échéant –, les pertes de travail dues à une baisse de la demande en biens et services, qui est liée à la pandémie, sont prises en considération en application de l'article 32, alinéa 1, lettre a LACI. L'employeur doit cependant pouvoir démontrer de manière crédible que les pertes de travail attendues dans son entreprise sont effectivement liées à la pandémie. La simple mention de la pandémie ne suffit pas comme justification.

Au sein de l'Office de l'assurance-chômage, c'est l'Autorité cantonale du travail (ACt) qui examine le bien-fondé des demandes d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail. Actuellement, du fait de la pandémie de COVID-19, une procédure et un formulaire de demande simplifiés sont utilisés. Les deux sont mis à jour régulièrement et ont été plusieurs fois modifiés par le SECO pendant la crise. L'examen des demandes se base sur les lois et ordonnances fédérales ainsi que sur les directives du SECO.

Le calcul de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est effectué par la Caisse de chômage (CCh) au sein de l'Office de l'assurance-chômage. Il est réalisé sommairement à l'aide des décomptes mensuels envoyés par les entreprises.

Afin d'éviter les abus, trois mécanismes de contrôle sont appliqués :

- Premièrement, la caisse de chômage vérifie chaque mois la plausibilité des données figurant sur le formulaire « Demande et décompte » et clarifie immédiatement les points incertains. Afin de suivre le rythme de l'évolution dynamique et rapide des mesures extraordinaires, pour chaque calcul mensuel, les décomptes des mois précédents sont pris en compte et compensés par le décompte actuel si une adaptation est nécessaire. Comme ordonné à l'article 125, alinéa 1 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI), les organes d'exécution conservent les dossiers des cas d'indemnisation pendant cinq ans au moins après l'expiration du délai-cadre d'indemnisation.
- Deuxièmement, les entreprises qui reçoivent l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail sont tenues de documenter la perte de travail pour chaque mois et pour chaque personne. Dans ce cadre, elles doivent, conformément à l'article 46b, alinéa 2 OACI, conserver les documents relatifs au temps de travail pendant cinq ans.
- Troisièmement, les décomptes relatifs à la réduction de l'horaire de travail sont soumis à une révision. Le SECO décide quelles entreprises y sont astreintes et mène à bien cette vérification. En cas d'abus, il peut également déposer une plainte pénale contre les entreprises. En cas de suspicion d'irrégularités, le SECO est averti par la caisse de chômage. Les révisions peuvent également être déclenchées par d'autres biais, notamment sur signalement de citoyen-ne-s, d'employé-e-s ou d'entreprises qui fournissent des informations au SECO.

Si le SECO constate dans le cadre d'une révision qu'une entreprise a perçu trop d'indemnités, il exige le remboursement du montant excédentaire versé. Si nécessaire, il enjoint ensuite aux caisses de chômage de poursuivre l'entreprise concernée.

Les mécanismes de contrôle détaillés ci-dessus, composés d'obligations et de révisions, constituent un outil approprié pour lutter contre les abus et éviter la perception illégale d'indemnités. Malgré tous les efforts fournis, il ne sera toutefois pas possible d'éviter ou de déceler tous les abus.

Réponse à la question

Le Conseil-exécutif suit avec inquiétude l'évolution de la situation épidémiologique liée à la pandémie de COVID-19 et adapte régulièrement les mesures drastiques et nécessaires en fonction des changements rapides qui surviennent. Afin de limiter les conséquences économiques de la pandémie et de prévenir les pertes d'emplois, il mise d'une part sur le succès des réglementations concernant les cas de rigueur et d'autre part sur le bon fonctionnement de l'assurance-chômage et la possibilité d'octroyer des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail.

Pour ce faire, il se fie aux processus et mécanismes de contrôle prévus par la législation fédérale et le SECO dans le cadre de l'assurance-chômage pour le versement des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail. Il ne voit ni la nécessité ni la possibilité d'influer sur ce mécanisme, surtout pas en intervenant ou en s'immisçant dans des questions touchant à l'organisation interne des entreprises.

Destinataire

– Grand Conseil