



Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail dans le contexte actuel du marché de l'énergie : feuille d'information à l'intention des entreprises

Assurance-chômage (AC)

Le SECO suit attentivement les évolutions de la situation du marché de l'énergie. En ce qui concerne l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (indemnité en cas de RHT) versée par l'AC, les entreprises doivent prendre garde aux éléments suivants:

- L'indemnité en cas de RHT est à la disposition des entreprises en cas de pertes de travail imputables si les conditions d'octroi sont remplies conformément à la loi sur l'assurance-chômage (LACI).
- Cela s'applique aussi aux pertes de travail dues à une **augmentation massive des prix de l'énergie** ou en cas de **pénurie éventuelle d'énergie associée à des mesures des autorités**.
- L'objectif de l'indemnité en cas de RHT est d'éviter des licenciements pour motifs d'ordre économique ou en raison de mesures prises par les autorités, et de maintenir ainsi les places de travail.
- L'indemnité en cas de RHT **pour des raisons économiques** peut être accordée uniquement lorsqu'une entreprise a pris toutes les mesures que l'on peut raisonnablement attendre d'elle pour éviter les pertes de travail (respect de l'obligation de limiter le dommage) et que des licenciements sont prévisibles.
- L'octroi de l'indemnité en cas de RHT suppose par ailleurs que des circonstances exceptionnelles entraînent des pertes de travail, lesquelles sont considérées comme ne faisant pas partie des risques d'exploitation normaux de l'entreprise.
- L'employeur est en outre tenu d'informer les collaborateurs concernés de l'introduction de la RHT et de recueillir leur consentement par écrit. L'accord des collaborateurs peut aussi être confirmé par un représentant désigné par les travailleurs.
- L'autorité cantonale compétente examine le droit au cas par cas.

Indemnité en cas de RHT en lien avec l'augmentation des prix de l'énergie

- La seule mention d'une augmentation du prix de l'énergie ne suffit pas, en principe, à justifier l'octroi de l'indemnité en cas de RHT.
- Il convient d'examiner au cas par cas si les pertes de travail dues à l'augmentation des prix de l'énergie sont considérées comme inévitables et comme faisant partie des risques d'exploitation normaux.
- L'évaluation du caractère inévitable et exceptionnel d'une perte de travail doit prendre en compte, outre l'augmentation des prix de l'énergie, notamment les trois aspects déterminants suivants:
 - l'intensité de la consommation d'énergie dans l'activité de l'entreprise;
 - la situation contractuelle, dans le cas des entreprises qui s'approvisionnent en électricité/énergie sur le marché libre;
 - la possibilité de répercuter l'augmentation des coûts de l'énergie.
- Les entreprises des secteurs à forte consommation d'énergie et en particulier celles qui s'approvisionnent sur le marché libre de l'électricité sont en principe plus touchées par les

hausse des prix de l'énergie que les autres entreprises. Selon leur situation contractuelle, les entreprises qui s'approvisionnent sur le marché libre de l'électricité peuvent avoir à supporter des charges pour l'achat d'énergie plus ou moins importantes. La mesure dans laquelle une entreprise peut répercuter la hausse du prix de l'énergie sur ses clients est également un facteur déterminant.

- Il ne s'agit pas d'évaluer chacun de ces trois aspects isolément mais de prendre en compte l'ensemble du contexte de l'entreprise.
- L'indemnité en cas de RHT n'entre en principe pas en ligne de compte en cas de réduction volontaire de la production ou de réduction de la production pour des raisons de rentabilité.
- Dans le préavis de RHT, il faut notamment expliquer en détail dans quelle mesure l'augmentation des prix de l'énergie s'est répercutée négativement sur le carnet de commandes de l'entreprise ou du secteur d'exploitation concerné et pourquoi la perte de travail ne peut pas être évitée.

Indemnité en cas de RHT dans le cadre d'une éventuelle pénurie d'énergie associée à des mesures des autorités

- L'indemnité en cas de RHT peut aussi couvrir les pertes de travail dues à une éventuelle pénurie d'énergie à mettre sur le compte de mesures prises par les autorités (comme un éventuel contingentement). L'indemnité en cas de RHT est un instrument envisageable pour éviter des licenciements et préserver des emplois en cas d'éventuelle pénurie d'énergie.

Indemnité en cas de RHT : exemples

Les exemples suivants visent seulement à illustrer le sujet et sont fortement simplifiés. L'examen de l'existence d'un droit à l'indemnité en cas de RHT a lieu au cas par cas en fonction des indications détaillées que l'entreprise concernée doit transmettre dans le cadre du préavis de RHT. L'autorisation est délivrée lorsque toutes les conditions du droit sont remplies.

Exemple 1 : l'entreprise A fabrique des produits en acier, ce qui est très énergivore. Elle achète le courant sur le marché libre. Depuis le milieu de l'année 2022, les prix de l'électricité ont atteint un niveau record. L'augmentation des prix est répercutée sur les produits de l'entreprise A. Le volume des commandes effectuées par les clients a fortement régressé depuis lors. Le plein emploi dans l'entreprise ne semble pas possible au cours des prochains mois, raison pour laquelle l'entreprise A dépose un préavis de RHT. L'ACt examine les indications. Même si l'entreprise A doit être préparée à des fluctuations du prix du courant, la hausse massive actuelle a un caractère exceptionnel. L'ACt considère que les autres conditions du droit sont également remplies et octroie l'autorisation d'indemnité en cas de RHT.

Exemple 2 : l'entreprise B installe des jacuzzis. Dans la perspective de la crise énergétique, la Confédération appelle la population à utiliser l'électricité avec parcimonie (p. ex. prendre une douche plutôt qu'un bain). Par voie de conséquence, la demande en jacuzzis s'est contractée. Le plein emploi dans l'entreprise n'est pas envisageable dans les prochains mois, raison pour laquelle l'entreprise B dépose un préavis de RHT. L'ACt examine les indications. Un changement aussi brutal du comportement des clients représente quelque chose d'exceptionnel. L'ACt considère que les autres conditions du droit sont également remplies et octroie l'autorisation d'indemnité en cas de RHT.

Exemple 3 : l'entreprise C fabrique des ingrédients spéciaux pour l'industrie alimentaire. Elle se procure du courant par le biais de l'approvisionnement de base. Le prix de l'électricité va augmenter de seulement quelques centimes par kWh en 2023 pour cette entreprise. L'année 2022 a représenté un bon exercice comptable pour l'entreprise C, mais les commandes vont légèrement diminuer à partir de janvier 2023. C'est pourquoi l'entreprise C dépose un préavis de RHT. L'ACt examine les indications. Les petites fluctuations des prix de l'électricité n'ont rien d'exceptionnel. En outre, les coûts de l'électricité ne représentent qu'une part minime des coûts de production et le carnet de commandes n'est que légèrement en baisse, ce qui explique que l'ACt refuse l'octroi de l'indemnité en cas de RHT.

Pour toute question concernant le préavis de RHT, l'autorité cantonale compétente se tient à disposition. Pour toute question concernant le décompte de l'indemnité en cas de RHT, il faut s'adresser à la caisse de chômage compétente.

Des informations actualisées sont disponibles à tout moment sur le portail de l'AC *travail.swiss*. La présente feuille d'information est publiée sur la page [Indemnité en cas de RHT](#).