



« Avant de licencier, plusieurs options sont envisageables »

Que peut faire un employeur s'il n'a plus assez de travail pour occuper ses employés ?

Il peut envisager différentes solutions :

- il peut imposer à ses employés de compenser leurs éventuelles heures supplémentaires, si cela est prévu dans le contrat de travail, une convention collective ou un contrat type ;
- il peut inciter les employés à prendre leur solde de vacances, pour autant qu'ils soient d'accord ;
- il peut leur imposer des vacances forcées. Il doit en principe annoncer la date de ces vacances au moins trois mois à l'avance, mais dans certaines conditions, si cela est absolument nécessaire, ce délai peut être réduit. Dans tous les cas, nous conseillons aux entreprises de consulter les travailleurs avant de prendre une telle mesure ;
- le travailleur qui effectue un travail de nuit régulièrement a droit à une compensation en temps, qui doit être prise dans un délai d'une année. L'employeur peut lui demander de la prendre à ce moment-là ;
- enfin, l'employeur peut imposer des interruptions de travail, à savoir des jours chômés, à ses employés. Il faut pour cela que l'entreprise connaisse des perturbations et que les travailleurs ou leur représentation soient informés et consultés. Les jours chômés peuvent être imposés au maximum pendant deux semaines et le temps de travail non effectué devra être rattrapé par la suite, à raison de deux heures par jour au maximum.

Les jours chômés, comme les vacances forcées, doivent être payés.

Et si l'employeur a des difficultés économiques ?

Il existe plusieurs autres solutions. Il peut procéder à un congé-modification pour modifier les conditions de travail de ses employés. Il peut par exemple diminuer le salaire mensuel, supprimer le treizième salaire, réduire le taux d'occupation...

A quelles conditions ?

Il doit avoir l'accord du travailleur et respecter les minima prévus par la convention collective, s'il y est soumis, ou par un contrat-type, si celui-ci s'applique. A noter que ces modifications ne peuvent pas avoir un effet rétroactif.

Et le chômage partiel ?

Si le volume de travail de l'entreprise diminue temporairement, l'employeur peut réduire les horaires de travail et solliciter des indemnités auprès de l'Office cantonal de l'emploi. La réduction de l'horaire de travail doit permettre d'éviter des licenciements et doit être menée selon une procédure précise.

L'employeur doit également remplir les conditions fixées par la loi sur l'assurance-chômage :

- l'entreprise doit avoir subi une perte de travail, pour des motifs économiques ;
- celle-ci doit vraisemblablement être temporaire ;
- cette perte de travail doit être non habituelle dans l'entreprise et ne pas être provoquée par des fluctuations saisonnières ;
- elle doit représenter au moins 10% des heures normalement travaillées ;
- l'employeur doit en informer par écrit l'autorité cantonale de l'emploi (à Genève, le Bureau Emploi-Entreprises) en principe 10 jours avant le début de la réduction de l'horaire de travail ;
- il doit obtenir l'accord de chaque travailleur et, si l'un d'eux refuse, il doit continuer à lui verser intégralement son salaire. Toutefois, le travailleur en question augmente le risque de se voir licencier.

La caisse de chômage versera 80% de la perte de gain due à la réduction de l'horaire de travail, pour autant que l'employé y ait droit. Ce n'est pas le cas des travailleurs sous contrat de durée déterminée, des apprentis, des travailleurs sur appel et de travailleurs intérimaires.

Combien de temps peut durer le chômage partiel ?

La première autorisation est valable pour une période de trois mois au maximum, mais est renouvelable jusqu'à douze mois, voire jusqu'à dix-huit mois à partir du 1^{er} avril 2009.

L'employeur qui fait recours au chômage partiel a-t-il d'autres obligations ?

Oui. Il doit avancer l'indemnité et la verser aux travailleurs le jour de paie habituel, prendre à sa charge les indemnités durant le délai d'attente (qui est de trois jours au plus) et continuer à payer intégralement les cotisations aux assurances sociales si la durée de travail était normale.

Le licenciement est une mesure ultime...

En effet. Et il doit être effectué selon les règles en vigueur. L'employeur doit notamment respecter le délai de congé légal ou contractuel. Et s'il licencie plus de cinq personnes par mois, il s'agit d'un licenciement collectif, soumis à des règles particulières.