

Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 32 (1995)
Heft: 1215

Artikel: Assurance-chômage : les abus des employeurs
Autor: Gavillet, André
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1015512>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 13.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Les abus des employeurs

Qui abuse? Certains chômeurs, certains patrons. L'échange d'informations et d'arguments entre les deux camps ne dépasse pas le niveau: Et toi tu t'es regardé? En réponse à un postulat Zisyadis, l'OFIAMT sort des chiffres attestés. Edifiants.

(ag) Une enquête officielle sur les abus a été décidée, mais elle eut ses limites. Elle a été confiée à un institut de recherche privé: «Arthur Andersen AG», connu par ses rapports sur les problèmes du chômage. Toutefois l'enquêteur n'a pas procédé lui-même à des contrôles. Il a regroupé ceux effectués par

tions perçues à tort par les employeurs. D'une part le nombre de contrôles est trop restreint pour fournir des indications représentatives globales et, d'autre part, seules les entreprises soupçonnées d'avoir commis des abus ont été contrôlées». Malgré cette réserve, les résultats ne manquent pas d'intérêt.

Les sources d'erreur

Lorsque le droit administratif est complexe, des erreurs peuvent être commises de bonne foi ou intentionnellement. Qu'on pense au droit fiscal! Dans les formulaires de demande d'indemnisation, les gains horaires à prendre en considération ou l'horaire de travail sont, par exemple, souvent inexacts par rapport aux critères de référence. On serait là dans le véniel. Mais l'indemnisation est aussi demandée parfois par des employeurs quand le salarié ne travaillait pas parce qu'il était malade ou victime d'un accident, au service militaire ou même... licencié!

Les cas les plus fréquents et les plus importants concernent la réduction de l'horaire de travail et les intempéries qui entravent le travail à l'extérieur. Or, les montants fraudés sont, par cas, importants. Ainsi en 1994, la moyenne au titre des intempéries est de 94 600 francs par employeur fraudeur. Dans la majorité des cas il s'agit d'abus intentionnels donc de faux. Récemment, l'affaire dite des ristournes a touché le même milieu. Il y a eu scandale pour des montants inférieurs à la moyenne des détournements de l'assurance-chômage. Pourquoi plus d'indulgence dans un cas que dans l'autre?

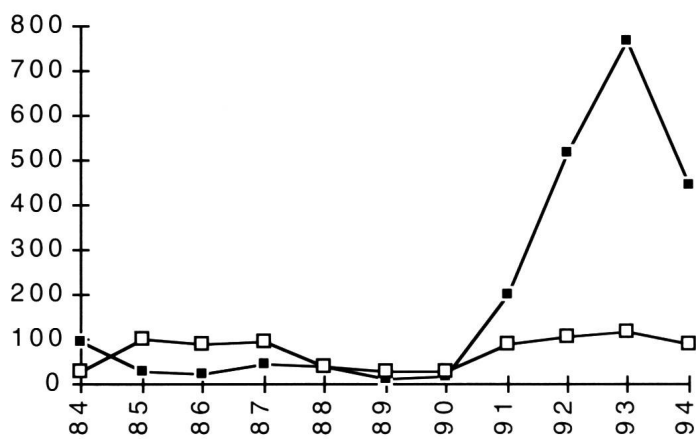
Plus la conjoncture est mauvaise, plus le temps est pluvieux!

Lorsque le travail est plus rare et les prix, limés, s'organise la chasse aux indemnités pour intempéries. Les montants versés ne suivent pas les courbes de la météorologie, mais celle de la conjoncture. Par beau temps économique, les indemnisations oscillent entre 25 et 35 millions, si le baromètre conjoncturel marque une forte dépression, l'indemnisation globale dépasse les 100 millions.

Silence

Cette considérable fraude n'émeut guère ou on la minimise pour des raisons précises. L'indemnisation des jours chômés pour intempéries fait l'objet d'une contestation dans le cadre de la révision de la loi sur l'assu-

INDEMNISATION EN CAS DE RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL (RHT) ET D'INTEMPÉRIES



Noir : RHT (réduction de l'horaire de travail)

Blanc : intempéries
(en millions de francs)

l'OFIAMT au cours de ces cinq dernières années. Mais, comme l'avoue le Conseil fédéral, il ne peut s'agir que d'une partie de l'iceberg. «Les chiffres ne permettent toutefois pas de déterminer l'étendue des presta-

vail est ramenée à 41 heures, décision liée au renoncement à la compensation du renchérissement. Le personnel travaillera 42 heures, mais aura droit à des jours de congé supplémentaires.

La durée du travail est lentement réduite par branche jusqu'à un seuil difficilement franchissable de 40 heures. Tendance à accroître la souplesse des rythmes de travail (de 35 à 45 heures). Petite amorce de congés plus longs groupés, correspondant à des heures supplémentaires accumulées. Dans les clauses sociales, lent glissement vers un congé-maternité de 16 semaines. La législation fédérale, si elle voit le jour, ne fera que généraliser une pratique largement admise. ■

Comparaison internationale: tendance à la baisse

(réd) Les Américains ont été les «champions du monde» du temps de travail en 1994, avec 1896 heures officiellement travaillées dans l'industrie.

Le Portugal (1882), le Japon (1880) et la Suisse (1838) réalisent également de bons scores; suivent la France (1775), la Grande Bretagne (1752) et l'Italie (1744), qui font une honnête moyenne, et en queue de peloton le Danemark (1687) et l'Allemagne occidentale (ex-RFA: 1620).

Ces chiffres concordent toutefois rarement avec ceux du temps de travail effectif. En Suisse, le temps de travail hebdomadaire d'un travailleur du secteur industriel était officiellement de 40,5 heures en 1994, alors que son temps de travail réel était de 41, 4 heures par semaine.

Dans tous les pays industrialisés ou presque, le temps de travail officiel s'est réduit au cours des cinq dernières années. Au Portugal, le temps de travail dans l'industrie a diminué de 134 heures entre 1989 et 1994; en Irlande, de 62 heures, au Japon et en Allemagne occidentale (ex-RFA), de 48 heures et en Suisse, de 36 heures.

La Suède a été un des rares pays à afficher une hausse (+16 heures); le 1^{er} avril 1994, les Scandinaves ont fait passer une loi réduisant leurs vacances annuelles de deux jours (25 jours ouvrables).

(Selon une enquête de l'IW, l'*Institut der deutschen Wirtschaft*). ■

●●●

rance-chômage. A juste titre. D'autres professions s'assurent à titre privé contre les effets ou les caprices du temps, voire par exemple l'assurance-grêle, l'assurance des organisateurs de spectacle, etc. Mais syndicats et patronat sont d'accord, malgré (ou à cause) des abus flagrants, pour maintenir la pratique de l'indemnisation pour intempéries aux frais de l'assurance-chômage. D'autre part, plusieurs journaux ont usé jusqu'à la limite de la réduction de l'horaire de travail. Les confrères et même les concurrents ont fermé les yeux. Ce n'est donc pas une conspiration, mais une conjonction d'intérêts qui font que les abus, même flagrants, à l'assurance-chômage demeurent discrètement en coulisse. Il y a ainsi des degrés dans la moralité civique. ■

A décoder...

(jg) Ces dernières semaines, on a pu voir sur les murs de nos villes des affiches totalement incompréhensibles de la caisse nationale contre les accidents (CNA). La campagne a comme titre *Bonjour la vie active*. Sur la partie gauche de l'affiche, la photo d'un homme à l'air sérieux, genre vous pouvez me faire confiance, en blouse blanche et stéthoscope autour du cou, symbole du médecin. A droite, le texte suivant: *Un remède: bientôt au travail, bientôt guéri*.

Comment interpréter ce texte mystérieux? Faut-il comprendre que le travail est le remède universel à toute maladie et que l'on guérit en travaillant? L'ordre dans lequel la phrase est construite suggère une telle interprétation. Et que penser de l'utilisation de ce terme un peu démodé, remède, qui évoque plus les rebouteux que la médecine de pointe?

Heureusement, cette campagne n'a pas duré très longtemps, guère plus de deux semaines et les affiches n'étaient pas très nombreuses. Il est toujours facile, bien sûr de se moquer de ces mauvaises traductions de l'allemand qui rendent absurdes certains textes. Mais là nous n'avons pas le cœur à rire. La CNA est un quasi service public qui devrait jouer un rôle très important dans la prévention des accidents professionnels et dans la médecine du travail.

Si elle veut réaliser une vraie campagne d'information et de prévention, il faut que la CNA s'en donne les moyens, qu'elle investisse intelligemment et sur le long terme. Mais ce petit affichage incompréhensible est un pur gaspillage de l'argent des assurés. ■

MÉDIAS

Des magazines alémaniques nous apprennent que l'ancien conseiller fédéral Georges-André Chevallaz prépare un livre sur la Suisse pendant la II^e Guerre mondiale et en particulier sur la politique étrangère du conseiller fédéral Marcel Pilet-Golaz alors que le conseiller national Jean Ziegler rédige un roman historique.

Double page dans la NZZ pour nous présenter les portraits de la rédaction: près de 150 personnes dont plus de 50 à temps complet. Ne parlons que des correspondants en Suisse; deux au Palais fédéral, deux en Suisse romande, un au Tribunal fédéral, un en Suisse italienne, quatre dans les régions alémaniques non zurichoises.

Le quotidien français *InfoMatin* n'a pas encore atteint un tirage suffisant pour équilibrer ses comptes. Il lance un *InfoMatin Médecin* destiné aux généralistes en espérant ainsi augmenter sa diffusion.

CHÔMAGE ET STAGE

DP, avec insistance, a souligné l'intérêt des stages en entreprise. Ils existent sous deux formes depuis avril 1993, sous le contrôle de l'OFIAMT.

Le stage de formation est d'une durée de trois mois. L'assuré reçoit des indemnités journalières versées par l'assurance-chômage. L'entreprise n'a rien à déboursier, mais elle doit consacrer du temps à la formation du stagiaire.

Le stage de pratique permet l'exercice des connaissances acquises. L'employeur prend 20 pour cent du salaire à sa charge.

Dans ces deux cas, l'autorité de surveillance doit veiller à ce que le stagiaire n'effectue pas que des travaux de routine. En outre l'engagement d'un stagiaire ne doit pas entraîner le licenciement d'un travailleur plus âgé et plus coûteux.

L'OFIAMT à juste titre insiste sur la nécessité d'établir des contrats de formation et de les surveiller.