

Entreprise

Caisse de chômage

Secteur d'exploitation \_\_\_\_\_

REE + Sct. N° \_\_\_\_\_

Personne responsable \_\_\_\_\_

Téléphone \_\_\_\_\_

Numéro IBAN \_\_\_\_\_

**Demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail**

En lien avec les répercussions économiques de la pandémie – avec et sans collaborateurs à revenus modestes, procédure ordinaire, Valable d'avril à décembre 2022

Pour la période de décompte de

**1 Exercice du droit**

La demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail doit être présentée à l'expiration de chaque période de décompte, mais au plus tard dans **les trois** mois à compter de cette expiration même en cas d'opposition, auprès de la caisse de chômage désignée dans le préavis. Doivent être joints à la demande:

- le décompte concernant la réduction de l'horaire de travail (form. 716.303)
- les rapports concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique (form. 716.307)
- évent. les attestations de revenu provenant d'une occupation provisoire (form. 716.305)
- évent. la feuille de calcul des heures perdues imputables à des facteurs saisonniers (form. 716.303.1)

**2 Droit à l'indemnité****Durée normale du travail**

Est réputée durée normale du travail, la durée contractuelle du travail accomplie par le travailleur, mais au plus la durée selon l'usage local dans la branche économique en question.

**Durée réduite du travail**

La durée de travail n'est réputée réduite que si elle n'atteint pas la durée normale du travail, une fois additionnées les heures en plus. Comptent comme heures en plus les heures payées ou pas encore payées excédant le nombre d'heures à effectuer selon l'horaire de travail contractuel.

**Travailleurs ayant droit à l'indemnité**

En principe, tous les travailleurs dont le revenu est soumis à l'obligation de cotiser ou qui n'ont pas encore atteint l'âge minimal pour cotiser à l'AVS ont droit à l'indemnité, à l'exception des personnes mentionnées ci-dessous.

**Travailleurs n'ayant pas droit à l'indemnité**

- les travailleurs dont la réduction de l'horaire de travail ne peut être déterminée (par exemple rapports de travail sur appel avec fluctuations marquantes du taux d'occupation) ou dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable;
- le(la) conjoint(e) ou partenaire enregistré(e) de l'employeur, occupé(e) dans l'entreprise de celui-ci;
- les personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur - ou peuvent les influencer considérablement - en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteur d'une participation financière à l'entreprise; il en va de même des conjoint(e)s ou partenaires enregistré(e)s de ces personnes, qui sont occupé(e)s dans l'entreprise;
- les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié, sans égard à la partie qui a résilié;
- les travailleurs qui ne sont pas d'accord avec la réduction de l'horaire de travail (en pareil cas, ils doivent être rémunérés selon le contrat de travail);
- les travailleurs qui ont un emploi d'une durée déterminée et dont le contrat de travail ne prévoit pas de possibilité de résiliation, qui sont en apprentissage, qui travaillent au service d'une organisation de travail temporaire ou qui sont prêtés par une autre entreprise.

Ces personnes ne doivent pas figurer sur le décompte.



### **Perte de travail à prendre en considération dans l'entreprise/dans le secteur d'exploitation**

La perte de travail est prise en considération lorsqu'elle est due à des facteurs d'ordre économique, est inévitable et atteint **au moins 10%** de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise ayant droit à l'indemnité. Si l'introduction de la réduction de l'horaire de travail ne coïncide pas avec le début d'une période de décompte ou si le travail est repris à plein temps avant la fin d'une période de décompte, la perte de travail d'au moins 10% se calcule sur les heures normales de travail à compter, respectivement du début de la réduction de l'horaire de travail ou jusqu'à la fin de ladite réduction. Cette calculation au prorata n'est toutefois admise que si aucune réduction de l'horaire de travail n'a lieu au cours de la période de décompte, respectivement qui précède ou suit la période en question. Pour la détermination de la durée maximale de l'indemnisation, un décompte dans lequel on a appliqué le prorata compte comme une période de décompte complète. Pour déterminer la durée maximale d'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail, ce sont les périodes de décompte indemnisées à l'entreprise, resp. au secteur d'exploitation qui sont déterminantes. Les périodes de décompte relatives à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas d'intempéries sont additionnées. Les pertes de travail des travailleurs à domicile et celles des travailleurs dont la réduction de travail fait suite à des pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques doivent faire l'objet d'un décompte particulier.

### **Perte de travail à ne pas prendre en considération dans l'entreprise/dans le secteur d'exploitation**

Une perte de travail n'est pas prise en considération:

- lorsqu'elle est due à des mesures touchant l'organisation de l'entreprise, tels que travaux de nettoyage, de réparation ou d'entretien, ou à d'autres interruptions habituelles et répétées de l'exploitation, ou encore à des circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation que l'employeur doit assumer;
- lorsqu'elle est habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise, ou est causée par des fluctuations saisonnières de l'emploi;
- pour les deux journées de travail qui précèdent et qui suivent des jours fériés qui ne tombent pas sur un samedi ou un dimanche, ainsi que pour les jours fériés eux-mêmes;
- lorsqu'elle est provoquée par des vacances d'entreprise ainsi que pour les cinq jours de travail qui précèdent et qui suivent immédiatement les vacances d'entreprise;
- lorsqu'elle est causée par un conflit collectif de travail dans l'entreprise.

### **3 Calcul de l'indemnité en cas de RHT pour les revenus modestes (valable d'avril à décembre 2022)**

Pour les collaborateurs à revenus modestes jusqu'à 3470 francs, l'indemnité en cas de RHT est de 100 %. Pour les revenus de plus de 3470 francs mais de moins de 4340 francs, la RHT est indemnisée à hauteur d'au moins 3470 francs en cas de perte de revenu totale; les pertes de revenu partielles sont calculées proportionnellement. À partir de 4340 francs, l'indemnité en cas de RHT est de 80 % en règle générale. La classification des salaires à temps partiel se fait sur la base du salaire converti en temps plein.

### **4 Confirmation de l'employeur**

- Les travailleurs ont été informés de l'instauration de la réduction de l'horaire de travail. Les travailleurs qui n'ont pas accepté cette réduction sont rémunérés selon le contrat de travail.
- Tous les travailleurs de l'entreprise/du secteur d'exploitation dans laquelle/dans lequel la réduction de l'horaire de travail a été instaurée – à l'exception des personnes mentionnées sous **chiffre 2** – figurent dans le décompte, indépendamment du fait qu'ils soient touchés ou non par la réduction de l'horaire de travail.
- L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail a été avancée aux travailleurs concernés et versée le jour de paie habituel, c'est-à-dire le \_\_\_\_\_
- L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail a été prise en charge par l'employeur durant le délai d'attente.
- Les cotisations légales et contractuelles aux assurances sociales ont été/seront payées en fonction de la durée normale du travail.

### **Remarques**

L'employeur est tenu de fournir à la caisse tous les renseignements et documents nécessaires (art. 88 LACI; art. 28 LPGA).

**Celui qui, violant son obligation de renseigner, aura donné des renseignements faux ou incomplets ou se sera refusé à renseigner, celui qui aura refusé de remplir les formulaires idoines ou les aura remplis contrairement à la vérité, sera poursuivi pénalement (art. 105ss LACI).**

Lieu et date

Timbre de l'entreprise et signature valable

Annexes:

- \_\_\_\_ form. Décompte concernant la réduction de l'horaire de travail (obligatoire)
- \_\_\_\_ form. Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique (obligatoire)
- \_\_\_\_ form. Attestation de revenu provenant d'une occupation provisoire
- \_\_\_\_ form. Feuille de calcul des heures perdues imputables à des facteurs saisonniers