



CH-3003 Bern, SECO/DA/TC/bsi

Directive

Aux : - **Autorités cantonales**
: - **Caisses de chômage publiques et privées**

Lieu, date : **Berne, le 27 août 2020**

N° : **13**

Directive 2020/13 : Adaptation des Bulletins LACI

Mesdames, Messieurs,

La présente directive vise à faciliter les processus d'exécution et à faire ainsi face à la charge de travail accrue qui suivra la fin des règles spéciales dues au COVID, combinée à la hausse des demandes de réduction de l'horaire de travail et à celle, attendue, du nombre de chômeurs et de cas d'insolvabilité.

Sauf si une autre date est fixée expressément, les dispositions de la présente directive entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2020 et s'appliquent jusqu'à nouvel ordre. Les chiffres marginaux non mentionnés continuent de s'appliquer de manière inchangée.

Les contenus de la «directive sur la pandémie» 2020/12 qui déploient leurs effets au-delà de la période de validité de celle-ci ont été pris en compte lors de l'adaptation des chiffres marginaux. De nouveaux chiffres marginaux ont éventuellement été créés. En cas de questions concernant la directive, nous vous prions d'envoyer vos demandes à notre service chargé de la coordination des affaires. Les questions techniques sur la mise en œuvre peuvent être envoyées aux groupes de soutien opérationnel. Nous les transmettrons alors au service interne compétent, qui y répondra dans les meilleurs délais.

Inhaltsverzeichnis

1	Principes généraux	2
2	Bulletin LACI RHT	3
3	Bulletin LACI IC	16
4	Bulletin LACI MMT	25
5	Bulletin LACI ICI	26
6	Bulletin LACI RCRE	30

1 Principes généraux

Les chiffres marginaux A5 à A10 du Bulletin LACI RCRE se consacrent aux principes de reconsidération et de révision visés à l'art. 53 LPGA, notamment à la procédure de restitution.

Une reconsidération ou une révision ne peuvent avoir lieu que si les conditions préalables sont remplies. Lorsque les critères de reconsidération ne peuvent pas être établis de manière irréfutable, il convient de renoncer à toute reconsidération ou révision. Les procédures judiciaires qui présentent de minces chances de succès doivent être évitées. Ce principe vaut notamment pour les procédures de restitution des caisses.

2 Bulletin LACI RHT

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
B7a		<p>Durant un délai-cadre en cours, toutes les heures de travail en plus effectuées par les travailleurs dans les 12 derniers mois précédant une nouvelle réduction de l'horaire de travail doivent à nouveau être déduites de leur perte de travail à partir du 1^{er} janvier 2021.</p> <p>Les heures de travail en plus effectuées avant les périodes de décompte de mars à décembre 2020 (décompte conformément à l'ordonnance COVID-19 AC dans le cadre d'une procédure sommaire) et qui n'ont pas dû être déduites pendant ces périodes, ne doivent également plus être prises en compte dans les périodes de décompte ultérieures à partir de janvier 2021. Cette réglementation veille à ne pas réduire ultérieurement à néant la raison d'être de la dérogation qui stipule que, pendant la durée d'application de l'ordonnance COVID-19, il n'est pas obligatoire d'imputer sur les interruptions de travail les heures supplémentaires effectuées avant cette période.</p> <p>En revanche, les règles de comptabilisation à nouveau introduites s'appliquent à partir du 1^{er} janvier 2021 aux heures supplémentaires effectuées <u>pendant ou après</u> les périodes de décompte conformément à l'ordonnance COVID-19 AC.</p> <p>Exemple 1: Une entreprise décompte une RHT de mai à mars 2021. Les heures supplémentaires effectuées avant la période de décompte de mai sous COVID-19 ne seront pas déduites de la RHT. Par contre, dès septembre 2020, les heures supplémentaires effectuées depuis mai 2020 et qui n'ont pas été compensées jusqu'à maintenant seront déduites de la RHT.</p> <p>Exemple 2: Une entreprise décompte une RHT à partir de janvier 2021. Un délai-cadre d'indemnisation est ouvert en septembre 2020. De mars 2020 à décembre 2020, l'entreprise n'a décompté aucune RHT. Les heures de travail en plus effectuées au cours des six mois précédant l'introduction de la RHT doivent être déduites (Bulletin LACI RHT B7).</p> <p>Exemple 3: Une entreprise a décompté une RHT de novembre 2019 à janvier 2020. Elle décompte une nouvelle fois une RHT à partir d'octobre 2020. Le délai-cadre d'indemnisation s'entend de novembre 2019 à octobre</p>	D'après la « directive sur la pandémie » 2020/12

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
		<p>2021. De mars 2020 à décembre 2020, l'entreprise n'a décompté aucune RHT. Les heures de travail en plus effectuées au cours des douze derniers mois au maximum précédant la nouvelle RHT en janvier 2021 doivent être déduites (Bulletin LACI RHT B8).</p>	
B25a		<p>Ont également droit à une indemnité en cas de RHT les formateurs professionnels chargés de la formation d'apprentis. Cette mesure ne porte toutefois que sur les heures durant lesquelles le formateur aurait dû être en RHT, mais qu'il a consacrées à la formation d'un apprenti.</p> <p>La RHT en faveur des formateurs a pour but de soutenir la formation des apprentis en assurant leur encadrement. Pour bénéficier de l'indemnité, l'entreprise en RHT doit démontrer que la formation de l'apprenti est menacée, que la présence d'un formateur est nécessaire pour assurer l'encadrement et la formation de l'apprenti et qu'aucune autre solution (encadrement par d'autres collaborateurs, déplacement de l'apprenti dans un département qui ne subit pas de RHT, aménagement des horaires, etc.) n'est pas possible. Seules les personnes ayant l'autorisation de former délivrée par le service cantonal de la formation professionnelle peuvent bénéficier de cette indemnité alors qu'elles n'ont pas de perte de travail à prendre en considération. Les personnes occupant une position assimilable à celle de l'employeur n'y ont pas droit, même si elles forment des apprentis.</p> <p>Ainsi, l'entreprise qui demande cette prestation doit transmettre à l'autorité cantonale, dans le cadre du préavis RHT, les informations relatives à chaque formateur et chaque apprenti concernés ainsi qu'une évaluation du nombre d'heure nécessaire à l'encadrement de ou des apprentis. L'autorité cantonale tiendra compte notamment de l'autonomie de l'apprenti (année de formation), de ses heures de présence effective dans l'entreprise, et du besoin de RHT prévisionnel. Pour les heures consacrées à l'encadrement de l'apprentis et qui sont indemnisées à 80% au titre de la RHT même s'il n'y a pas de perte de travail à prendre en considération, le formateur est payé à 100% de son gain habituel.</p> <p>Après avoir examiné la plausibilité de la demande, l'autorité cantonale fixe, dans sa décision, le nombre</p>	D'après la « directive sur la pandémie » 2020/12

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
		<p>maximum d'heures nécessaires à la formation des apprentis. Au moment du décompte, lorsque l'entreprise déclarera à la caisse d'assurance chômage le temps consacré à l'encadrement des apprentis, ce nombre d'heure ne devra pas dépasser le nombre d'heures fixée par l'autorité cantonale dans sa décision.</p> <p>Les heures consacrées à l'encadrement des apprentis sont déclarées au moyen d'une annexe au formulaire de demande/décompte, elles sont ajoutées à la perte de travail et le total sera saisi dans le formulaire de décompte. Si la caisse de chômage juge le nombre d'heures déclarées disproportionné, elle demande une explication à l'entreprise et renvoie, le cas échéant, le cas à l'autorité cantonale pour décision.</p>	
B25b		<p>Ont également droit à des indemnités les frontaliers en cas de fermeture de la frontière par les autorités suisses ou par l'État de résidence.</p> <p>Lorsque l'entreprise a droit à l'indemnité en cas de RHT conformément à l'art. 32 LACI, elle peut également faire valoir ce droit pour ses frontaliers.</p> <p>En particulier: Les pertes de travail consécutives à des mesures prises par les autorités suisses qui empêcheraient les travailleurs de se rendre sur leur lieu de travail sont couvertes par l'art. 32 LACI en relation avec l'art. 51 OACI. L'entreprise concernée doit apporter la preuve que l'absence des travailleurs frontaliers de son entreprise est bel et bien imputable aux mesures prises par les autorités comme le prévoit l'art. 51 OACI. La même règle est applicable lorsqu'un canton décide de boucler une partie d'une localité ou d'une région en vertu de l'art. 21 de la loi fédérale sur la lutte contre les maladies transmissibles de l'homme (Loi sur les épidémies, RS 818.101) du 18 décembre 1970.</p>	D'après la « directive sur la pandémie » 2020/12
C22	<p>Le préavis et le décompte de l'indemnité en cas de RHT se font sur des formulaires spéciaux à utiliser pour les pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques.</p> <p>Les formulaires suivants sont à disposition : [...]</p>	<p>Le préavis et le décompte de l'indemnité en cas de RHT se font sur au moyen du service en ligne ou de formulaires spéciaux à utiliser pour les pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques.</p> <p>Les formulaires suivants sont à disposition : [...]</p> <p><i>Les autres paragraphes demeurent inchangés.</i></p>	Prend effet dès que le décompte de l'indemnité en cas de RHT pour les pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques est saisi dans le service en ligne.

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
D6a	En période de conjoncture favorable, les préavis ne peuvent pas être rejetés au simple motif de la bonne situation économique. [...]	En période de conjoncture favorable, les préavis ne peuvent pas être rejetés au simple motif de la bonne situation économique. [...]	Suspension provisoire pendant la durée de procédure simplifiée relative au préavis de RHT. La disposition d'origine sera de nouveau applicable dès la fin de la procédure simplifiée.
D6b	Une conjoncture récessive peut suffire à mettre des entreprises en difficulté. [...]	Une conjoncture récessive peut suffire à mettre des entreprises en difficulté. [...]	
D8a		La perte de travail est à prendre en considération en cas de reports de délai dus à des interruptions dans la chaîne de livraison.	Les mesures prises par les autorités pour cause de coronavirus, y compris dans d'autres pays, peuvent notamment entraver les chaînes de livraison internationales et entraîner alors des reports de délai. Ceux-ci doivent être considérés comme extraordinaires, de sorte que toute perte de travail qui en découle est à prendre en considération.
D27	Les travailleurs touchés par la RHT confirment leur accord par écrit sur le formulaire « Approbation de la RHT » à l'intention de l'ACT. L'employeur joindra l'approbation des travailleurs concernés à chaque préavis de RHT. Il incombe à la caisse de chômage de vérifier si cette condition du droit à l'indemnité est remplie, car elle ne peut effectivement être vérifiée que lorsque l'employeur a fait valoir son droit à l'indemnité (J1). L'accord des travailleurs peut aussi être confirmé par un représentant désigné par les travailleurs.	Les travailleurs touchés par la RHT confirment leur accord par écrit sur le formulaire « Rapport concernant les heures perdues » à l'intention de la caisse. L'employeur joindra l'approbation des travailleurs concernés à chaque préavis de RHT. Il incombe à la caisse de chômage de vérifier si cette condition du droit à l'indemnité est remplie, car elle ne peut effectivement être vérifiée que lorsque l'employeur a fait valoir son droit à l'indemnité (J1). L'accord des travailleurs peut aussi être confirmé par un représentant désigné par les travailleurs.	L'approbation est portée directement sur le formulaire de rapport, il n'est plus nécessaire d'utiliser un formulaire d'approbation distinct. Le collaborateur demeure tenu de signer personnellement le rapport. La compétence d'un représentant des travailleurs au sujet de cet accord devient caduque. Temporairement suspendue pour la durée de la procédure simplifiée de préavis et de la procédure sommaire pour le décompte d'indemnité en cas de RHT. Nouvelle version applicable dès que le préavis et le décompte de la RHT sont à nouveau effectués dans le cadre de la procédure ordinaire.
F4a		Les périodes de décompte à partir de mars 2020 et jusqu'à août 2020 inclus ne sont pas prises en compte pour la durée maximale de perception en cas de perte de travail de plus de 85 %. ¹ Exemple : En janvier et février 2020, une entreprise a déjà fait valoir une réduction de l'horaire de travail en raison d'une perte de travail de 90 %, et elle a même annoncé une perte de travail de 100 % durant les périodes de décompte de mars à août 2020. Ainsi, à partir de septembre 2020, elle pourra encore faire valoir une perte de travail supérieure à 85 % pour deux périodes de décompte.	Ordonnance COVID-19 AC (RS SR 837.033), valable du 1.9.2020 au 31.12.2022. D'après la « directive sur la pandémie » 2020/12

¹ À condition que la loi COVID-19 et l'adaptation de l'ordonnance COVID-19 AC soient mises en vigueur comme prévu.

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
F5	<p>Lorsqu'une entreprise lui adresse pour la première fois un préavis de RHT, l'ACT lui attribue un numéro tiré du registre des entreprises et établissements de l'Office fédéral de la statistique (no REE) et le complète d'un numéro de secteur si l'indemnité est demandée pour un secteur d'exploitation. Grâce au numéro REE, la caisse peut déterminer exactement le nombre de périodes de décompte utilisées par l'entreprise ou le secteur d'exploitation.</p> <p>L'ACT utilise les mêmes numéros REE et de secteur d'exploitation pour l'indemnité en cas d'intempéries.</p>	<p>Lorsqu'une entreprise lui adresse pour la première fois un préavis de RHT, l'ACT lui attribue un numéro tiré du registre des entreprises et établissements de l'Office fédéral de la statistique (no REE) et le complète d'un numéro de secteur si l'indemnité est demandée pour un secteur d'exploitation. Grâce au numéro REE, la caisse peut déterminer exactement le nombre de périodes de décompte utilisées par l'entreprise ou le secteur d'exploitation.</p> <p>Les décisions portant un numéro REE provisoire ne sont pas autorisées.</p> <p>L'ACT utilise les mêmes numéros REE et de secteur d'exploitation pour l'indemnité en cas d'intempéries.</p>	<p>Le traitement du dossier est facilité et la charge de travail allégée si seuls les numéros REE définitifs sont utilisés pour la délivrance des autorisations et l'établissement des décomptes. Cette mesure évite de remplacer des numéros REE et de procéder à des écritures de transfert. Elle permet en outre d'éliminer toute source d'erreur due à l'utilisation de numéros REE provisoires.</p> <p>Dès l'implémentation de la solution technique, la mention de l'interdiction de numéros REE provisoires pourra être supprimée.</p>
G1	<p>L'employeur doit annoncer la RHT à l'ACT au moyen du formulaire 716.300 « Préavis de réduction de l'horaire de travail ». L'ACT ne peut approuver le préavis que si l'employeur a répondu de manière détaillée aux questions du formulaire.</p> <p>Si l'employeur a annoncé la RHT par lettre ou par courriel, le délai de préavis est considéré comme respecté. L'ACT lui impartit néanmoins un délai pour remettre le formulaire officiel en attirant son attention sur les conséquences d'un retard de sa part (G6 ss.)</p>	<p>L'employeur doit annoncer la RHT à l'ACT au moyen du formulaire 716.300 « Préavis de réduction de l'horaire de travail » ou du service en ligne « Préavis de réduction de l'horaire de travail ». L'ACT ne peut approuver le préavis que si l'employeur a répondu de manière détaillée suffisante aux questions du formulaire.</p> <p>Si l'employeur a annoncé la RHT par lettre, par courriel ou via le service en ligne, le délai de préavis est considéré comme respecté même si l'employeur n'a pas répondu à l'ensemble des questions.</p> <p>L'ACT lui impartit néanmoins un délai pour remettre le formulaire officiel, compléter le préavis en attirant son attention sur les conséquences d'un retard de sa part (G6 ss.)</p>	<p>Nouvelle possibilité de préavis via le service en ligne</p>
G2	<p>L'ACT du canton dans lequel l'entreprise ou le secteur d'exploitation de l'entreprise est établi est compétente pour traiter le préavis de RHT.</p>	<p>L'ACT du canton dans lequel l'entreprise ou le secteur d'exploitation de l'entreprise est établi est compétente pour traiter le préavis de RHT. Aussi longtemps que court un délai-cadre d'indemnisation, les compétences sont maintenues.</p>	<p>Pendant la période liée au COVID, il a été exceptionnellement autorisé que le siège principal fasse une demande de RHT même pour les secteurs d'exploitation situés dans d'autres cantons. Cette disposition en matière de compétence est maintenue durant le délai-cadre actuellement en cours.</p>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
G6	<p>L'employeur doit remettre le préavis à l'ACt 10 jours au moins avant le début de la RHT. Ce délai est considéré comme respecté si l'employeur remet le préavis à la poste au plus tard le 10e jour qui précède le début de la RHT (art. 29 LPGa).</p> <p>Le délai de préavis de RHT est fixé exceptionnellement à 3 jours lorsque l'employeur apporte la preuve que la RHT a dû être introduite subitement pour des raisons imprévisibles, par exemple à la suite de l'annulation d'un mandat important ou de la survenance de dommages causés par les forces de la nature.</p> <p>Lorsque l'activité de l'entreprise est liée à l'entrée journalière de commandes et qu'il n'est pas possible de constituer des stocks, l'employeur peut annoncer la réduction de l'horaire juste avant de l'introduire. Il peut même l'annoncer par téléphone s'il le faut, mais il devra alors la confirmer immédiatement par écrit.</p> <p>A noter que le délai de préavis est réglé de manière différente pour les pertes de clientèle dues à des conditions météorologiques (C15 ss.)</p>	<p>L'employeur doit remettre le préavis à l'ACt 10 jours au moins avant le début de la RHT. Ce délai est considéré comme respecté si l'employeur remet le préavis à la poste ou l'envoie par courriel ou via le service en ligne au plus tard le 10^e jour qui précède le début de la RHT (art. 29 LPGa).</p> <p>[...]</p> <p><i>Les autres paragraphes demeurent inchangés.</i></p>	<p>Nouvelle possibilité de préavis par courriel ou via le service en ligne</p>
G10	<p>Dans son préavis, l'employeur doit notamment indiquer en pour-cent l'ampleur prévue de la RHT. Il peut arriver par la suite, en raison des fluctuations économiques, que cette réduction ne soit pas aussi importante ou qu'elle soit au contraire plus élevée que prévu.</p> <p>Si l'ACt n'a pas fixé un pourcentage maximum de perte de travail à prendre en considération dans sa décision, la caisse verse l'indemnité demandée sans vérifier si elle correspond à la RHT annoncée.</p> <p>Si, par contre, l'ACt a limité la perte de travail à prendre en considération à un certain pourcentage dans sa décision – ce qui peut arriver lorsque les réductions de l'horaire de travail se répètent –, la caisse ne peut indemniser la perte de travail que jusqu'à concurrence du pourcentage fixé.</p>	<p>Dans son préavis, l'employeur doit notamment indiquer en pour-cent l'ampleur prévue de la RHT. Il peut arriver par la suite, en raison des fluctuations économiques, que cette réduction ne soit pas aussi importante ou qu'elle soit au contraire plus élevée que prévu.</p> <p>Si l'ACt n'a pas fixé un pourcentage maximum de perte de travail à prendre en considération dans sa décision, la caisse verse l'indemnité demandée sans vérifier si elle correspond à la RHT annoncée.</p> <p>Si, par contre, l'ACt a limité la perte de travail à prendre en considération à un certain pourcentage dans sa décision – ce qui peut arriver lorsque les réductions de l'horaire de travail se répètent –, la caisse ne peut indemniser la perte de travail que jusqu'à concurrence du pourcentage fixé.</p>	<p>L'ACt n'est guère en mesure d'évaluer la perte probable.</p> <p>La caisse vérifie si la règle des 85% est bien respectée.</p>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
G15	<p>Lorsque certaines conditions relatives au droit à l'indemnité sont formulées de manière ouverte, l'ACt en charge d'examiner ces conditions peut s'abstenir de procéder à des examens approfondis. Il est alors autorisé, selon la jurisprudence, de partir du principe que les conditions du droit sont remplies et qu'aucun élément concret ne laisse présumer le contraire ⇒ présomption.</p> <p>En revanche, les autres conditions du droit à l'indemnité doivent faire l'objet d'un examen supplémentaire ⇒ examen approfondi.</p>	<p>Lorsque certaines conditions relatives au droit à l'indemnité sont formulées de manière ouverte, l'ACt en charge d'examiner ces conditions peut s'abstenir de procéder à des examens approfondis. Il est alors autorisé, selon la jurisprudence, de partir du principe que les conditions du droit sont remplies et qu'aucun élément concret ne laisse présumer le contraire.</p> <p>Par conséquent, un contrôle des points suivants n'est nécessaire qu'en cas de doute :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La RHT est-elle vraisemblablement temporaire et peut-on admettre qu'elle permettra de maintenir les emplois en question (art. 31, al. 1, let. d, LACI) ? ⇒ Il faut admettre que la perte de travail est vraisemblablement temporaire lorsqu'aucun élément ne laisse présumer le contraire • La perte de travail est-elle due à des facteurs d'ordre économique et est-elle inévitable (art. 32, al. 1, let. a, LACI) ? ⇒ La notion de facteurs d'ordre économique comprend aussi bien les facteurs conjoncturels que les facteurs structurels. L'ACt ne refusera le droit à l'indemnité au motif que la perte de travail ne pourrait être évitée que si elle peut se fonder sur un nombre suffisant de motivations concrètes et mentionner les mesures appropriées que l'employeur a omis de prendre. L'ACt présumera que la perte de travail est due à des facteurs d'ordre économique et est inévitable. <p>En revanche, les autres conditions du droit à l'indemnité doivent faire l'objet d'un examen supplémentaire ⇒ examen approfondi.</p>	<p>Formulation plus claire des points à vérifier par l'ACt dans le cadre de la procédure de préavis.</p> <p>On part du principe que les deux éléments cités sont avérés. Autrement dit, l'ACt n'est tenue de procéder à des clarifications que si des motifs suffisants laissent supposer le contraire dans un cas concret.</p> <p>Temporairement suspendue pour la durée de la procédure simplifiée de préavis et de la procédure sommaire pour le décompte d'indemnité en cas de RHT. Nouvelle version applicable dès que le préavis et le décompte de la RHT sont à nouveau effectués dans le cadre de la procédure ordinaire.</p>

<p>G16</p>	<p>L'ACt vérifiera de manière concluante si l'entreprise remplit les conditions du droit à l'indemnité suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La RHT est-elle vraisemblablement temporaire et peut-on admettre qu'elle permettra de maintenir les emplois en question (art. 31, al. 1, let. d, LACI) ? Il faut admettre que la perte de travail est vraisemblablement temporaire lorsqu'aucun élément ne laisse présumer le contraire ⇒ présomption. • La perte de travail est-elle due à des facteurs d'ordre économique et est-elle inévitable (art. 32, al. 1, let. a, LACI) ? La notion de facteurs d'ordre économique comprend aussi bien les facteurs conjoncturels que les facteurs structurels. L'ACt ne refusera le droit à l'indemnité au motif que la perte de travail ne pourrait être évitée que si elle peut se fonder sur un nombre suffisant de motivations concrètes et mentionner les mesures appropriées que l'employeur a omis de prendre. L'ACt présumera que la perte de travail est due à des facteurs d'ordre économique et est inévitable ⇒ présomption. • La perte de travail est-elle consécutive à des mesures prises par les autorités, à des pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques ou à d'autres circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur (art. 32, al. 3, LACI, en liaison avec les art. 51 et 51a OACI) ? La perte de travail due à l'un des motifs précités doit revêtir un caractère exceptionnel. Cela signifie qu'elle ne doit pas faire partie des risques normaux d'exploitation et ne pas être habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise ⇒ examen approfondi. • Le secteur d'exploitation est-il assimilable à une entreprise (art. 32, al. 4, LACI, en liaison avec l'art. 52 OACI) ? L'ACt se fondera sur les structures organisationnelles du cas particulier ⇒ examen approfondi. • La perte de travail due à des facteurs d'ordre économique fait-elle partie des risques normaux d'exploitation ou est-elle habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise (art. 33, al. 1, let. a et b, LACI) ? L'ACt vérifiera de manière approfondie au cas par 	<p>S'agissant des conditions du droit à l'indemnité ci-dessous, on ne peut partir du principe qu'elles sont remplies. C'est pourquoi un examen approfondi s'impose :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La RHT est-elle vraisemblablement temporaire et peut-on admettre qu'elle permettra de maintenir les emplois en question (art. 31, al. 1, let. d, LACI) ? Il faut admettre que la perte de travail est vraisemblablement temporaire lorsqu'aucun élément ne laisse présumer le contraire ⇒ présomption. • La perte de travail est-elle due à des facteurs d'ordre économique et est-elle inévitable (art. 32, al. 1, let. a, LACI) ? La notion de facteurs d'ordre économique comprend aussi bien les facteurs conjoncturels que les facteurs structurels. L'ACt ne refusera le droit à l'indemnité au motif que la perte de travail ne pourrait être évitée que si elle peut se fonder sur un nombre suffisant de motivations concrètes et mentionner les mesures appropriées que l'employeur a omis de prendre. L'ACt présumera que la perte de travail est due à des facteurs d'ordre économique et est inévitable ⇒ présomption. • La perte de travail est-elle consécutive à des mesures prises par les autorités, à des pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques ou à d'autres circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur (art. 32, al. 3, LACI, en liaison avec les art. 51 et 51a OACI) ? ⇒ La perte de travail due à l'un des motifs précités doit revêtir un caractère exceptionnel. Cela signifie qu'elle ne doit pas faire partie des risques normaux d'exploitation et ne pas être habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise. • Le secteur d'exploitation est-il assimilable à une entreprise (art. 32, al. 4, LACI, en liaison avec l'art. 52 OACI) ? ⇒ L'ACt se fondera sur les structures organisationnelles du cas particulier. • La perte de travail due à des facteurs d'ordre économique fait-elle partie des risques normaux d'exploitation ou est-elle habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise (art. 33, al. 1, let. a et b, LACI) ? 	<p>Formulation plus claire des points à vérifier obligatoirement par l'ACt dans le cadre de la procédure de préavis.</p> <p>Suspension provisoire pendant la durée de procédure simplifiée relative au préavis de RHT.</p> <p>La nouvelle version de G16 sera applicable dès que les préavis de RHT se feront de nouveau suivant la procédure ordinaire.</p>
-------------------	---	---	--

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
	<p>cas si la perte de travail est imputable à un risque normal d'exploitation ou si elle est habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise en se fondant sur les circonstances particulières propres à l'entreprise ⇒ examen approfondi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La perte de travail est-elle causée par un conflit collectif de travail au sein de l'entreprise (art. 33, al. 1, let. f, LACI) ? ⇒ examen approfondi. • La perte de travail est-elle imputable à des fluctuations saisonnières de l'emploi (art. 33, al. 3, LACI, en liaison avec l'art. 54a OACI) ? L'ACT vérifie si des fluctuations saisonnières de l'emploi sont habituelles dans la branche pendant la période pour laquelle l'employeur annonce une RHT. Si oui, elle assortit sa décision d'une réserve ⇒ examen approfondi. • L'employeur a-t-il annoncé la RHT en respectant le délai de préavis (art. 36, al. 1, LACI, en liaison avec l'art. 58 OACI) ? Le délai de préavis est un délai de péremption. Si l'employeur ne remet pas son préavis dans le délai réglementaire, la perte de travail ne sera prise en considération qu'après l'expiration de ce délai ⇒ examen approfondi. 	<p>L'ACT vérifiera de manière approfondie au cas par cas si la perte de travail est imputable à un risque normal d'exploitation ou si elle est habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise en se fondant sur les circonstances particulières propres à l'entreprise.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La perte de travail est-elle causée par un conflit collectif de travail au sein de l'entreprise (art. 33, al. 1, let. f, LACI) ?. • La perte de travail est-elle imputable à des fluctuations saisonnières de l'emploi (art. 33, al. 3, LACI, en liaison avec l'art. 54a OACI) ? ⇒ L'ACT vérifie si des fluctuations saisonnières de l'emploi sont habituelles dans la branche pendant la période pour laquelle l'employeur annonce une RHT. Si oui, elle assortit sa décision d'une réserve. • L'employeur a-t-il annoncé la RHT en respectant le délai de préavis (art. 36, al. 1, LACI, en liaison avec l'art. 58 OACI) ? ⇒ Le délai de préavis est un délai de péremption. Si l'employeur ne remet pas son préavis dans le délai réglementaire, la perte de travail ne sera prise en considération qu'après l'expiration de ce délai. 	

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
14	<p>La caisse exige d'un employeur qui demande l'indemnité pour la première fois dans l'année civile qu'il lui indique et / ou lui fournisse</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'horaire de travail contractuel, • les heures à compenser ou à rattraper et les dates de compensation, • le règlement de l'horaire mobile de l'entreprise, • la liste des horaires et des jours de congé et de vacances payés, • la liste des salaires y compris les allocations régulières contractuelles, • un extrait du registre du commerce s'il s'agit d'une société anonyme ou d'une société à responsabilité limitée, • la liste des heures en plus effectuées par chaque travailleur dans les 6 ou 12 derniers mois. <p>Les documents suivants seront versés au dossier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Décision concernant l'indemnité en cas de RHT (formulaire 716.306), • Approbation de la RHT (formulaire 716.321), • Préavis de RHT (formulaire 716.300). <p>Pour chaque période de décompte, l'employeur remettra les formulaires suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demande d'indemnité en cas de RHT (formulaire 716.302), • Décompte concernant la RHT (formulaire 716.303), • Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique (formulaire 716.307), • Attestation de revenu provenant d'une occupation provisoire le cas échéant (formulaire 716.305), • Feuille de calcul des heures perdues imputables à des facteurs saisonniers (formulaire 716.303.1), si tant est que l'ACT a assorti sa décision d'une réserve. 	<p>La caisse exige d'un employeur qui demande l'indemnité pour la première fois dans l'année civile qu'il lui indique et / ou lui fournisse les informations ou documents suivants, ou vérifie que ceux-ci ont été intégralement saisis sur le service en ligne :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'horaire de travail contractuel, • les heures à compenser ou à rattraper et les dates de compensation, • le règlement de l'horaire mobile de l'entreprise, • la liste des horaires et des jours de congé et de vacances payés, • la liste des salaires y compris les allocations régulières contractuelles, • un extrait du registre du commerce s'il s'agit d'une société anonyme ou d'une société à responsabilité limitée, • la liste des heures en plus effectuées par chaque travailleur dans les 6 ou 12 derniers mois. <p>Les documents ou la version correspondante saisie sur le service en ligne suivants seront versés au dossier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Décision concernant l'indemnité en cas de RHT (formulaire 716.306), • Approbation de la RHT (formulaire 716.321), • Préavis de RHT (formulaire 716.300). <p>Pour chaque période de décompte, l'employeur remettra les formulaires suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demande d'indemnité en cas de RHT (formulaire 716.302) ou données correspondantes sur le service en ligne • Décompte concernant la RHT (formulaire 716.303) ou données correspondantes sur le service en ligne • Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique (formulaire 716.307), • Attestation de revenu provenant d'une occupation provisoire le cas échéant (formulaire 716.305), • Feuille de calcul des heures perdues imputables à des facteurs saisonniers (formulaire 716.303.1), si tant est que l'ACT a assorti sa décision d'une réserve ou données correspondantes sur le service en ligne. 	<p>Ajout de la mention du service en ligne</p> <p>Temporairement suspendue pour la durée de la procédure simplifiée de préavis et de la procédure sommaire pour le décompte d'indemnité en cas de RHT.</p> <p>Nouvelle version applicable dès que le préavis et le décompte de la RHT sont à nouveau effectués dans le cadre de la procédure ordinaire.</p>

<p>J1</p>	<p>Avant de verser l'indemnité, la caisse vérifie en particulier les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'ACt a-t-elle approuvé la RHT pour la période de décompte en question ? • L'employeur a-t-il exercé le droit à l'indemnité dans le délai légal ? • Les travailleurs ont-ils donné leur accord à la RHT ? • Le nombre maximum de périodes de décompte donnant droit à l'indemnité pendant le délai-cadre est-il dépassé ? • La perte de travail atteint-elle au moins 10 % ? • Le nombre de périodes de décompte avec une perte de plus de 85 % n'excède-t-il pas 4 pendant le délai-cadre ? • Les limites de la période de décompte sont-elles fixées correctement ? • Les travailleurs figurant sur le décompte ont-ils droit à l'indemnité ? • Les gains horaires à prendre en considération ont-ils été calculés correctement ? L'employeur a-t-il fourni toutes les indications nécessaires (horaires de travail, liste des salaires, allocations versées en fin d'année, vacances et jours fériés) ? • L'horaire de travail indiqué sur le décompte correspond-il effectivement à l'horaire fixé contractuellement pour l'entreprise ? • Les éventuelles heures en plus des mois précédents ont-elles été déduites de la perte de travail à prendre en considération ? • L'horaire mobile – si l'entreprise applique un tel système – a-t-il été enregistré correctement ? Les heures d'horaire mobile qui dépassent la plage horaire prévue par le règlement d'entreprise ou les +20 heures admises par l'assurance-chômage sont-elles inscrites comme temps effectif ? • Le nombre d'heures perdues inscrites au décompte correspond-il au nombre d'heures reporté sur le formulaire « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique » ? • Les heures perdues imputables à des facteurs saisonniers et les heures perdues à prendre en considération ont-elles été réparties correctement si l'ACt a assorti sa décision d'une réserve ? • Le délai d'attente a-t-il été calculé correctement ? 	<p>Avant de verser l'indemnité, la caisse vérifie en particulier les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'ACt a-t-elle approuvé la RHT pour la période de décompte en question ? • L'employeur a-t-il exercé le droit à l'indemnité dans le délai légal ? • Les travailleurs ont-ils donné leur accord à la RHT ? • Le nombre maximum de périodes de décompte donnant droit à l'indemnité pendant le délai-cadre est-il dépassé ? • La perte de travail atteint-elle au moins 10 % ? • Le nombre de périodes de décompte avec une perte de plus de 85 % n'excède-t-il pas 4 pendant le délai-cadre ? • Les limites de la période de décompte sont-elles fixées correctement ? • Les travailleurs figurant sur le décompte ont-ils droit à l'indemnité ? • Les gains horaires à prendre en considération ont-ils été calculés correctement ? L'employeur a-t-il fourni toutes les indications nécessaires (horaires de travail, liste des salaires, allocations versées en fin d'année, vacances et jours fériés) ? • L'horaire de travail indiqué sur le décompte correspond-il effectivement à l'horaire fixé contractuellement pour l'entreprise ? • Les éventuelles heures en plus des mois précédents ont-elles été déduites de la perte de travail à prendre en considération ? • L'horaire mobile – si l'entreprise applique un tel système – a-t-il été enregistré correctement ? Les heures d'horaire mobile qui dépassent la plage horaire prévue par le règlement d'entreprise ou les +20 heures admises par l'assurance-chômage sont-elles inscrites comme temps effectif ? • Le nombre d'heures perdues inscrites au décompte correspond-il au nombre d'heures reporté sur le formulaire « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique » ? • Les heures perdues imputables à des facteurs saisonniers et les heures perdues à prendre en considération ont-elles été réparties correctement si l'ACt a assorti sa décision d'une réserve ? 	<p>La mise en place d'un contrôle aléatoire pour les conditions du droit à l'indemnité simplifie considérablement le travail des caisses. Si le contrôle aléatoire fait apparaître des erreurs systématiques, le contrôle devra être étendu.</p> <p>Pour connaître l'intégralité des critères à contrôler, voir J1a.</p> <p>Les décomptes reçus établis de manière peu soignée et incorrecte peuvent être retournés (voir J1b).</p> <p>Pendant la durée de la procédure sommaire pour le décompte en cas de RHT, les contrôles suivants ne sont pas nécessaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gains horaires • Heures en plus • Flexitime • Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique • Réserve saisonnière • Occupations provisoires
------------------	--	---	--

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
	<ul style="list-style-type: none"> • Les éventuelles occupations provisoires ont-elles été prises en considération correctement dans le décompte ? • Le formulaire « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre éco-nomique » a-t-il été signé par les travailleurs ? • Les calculs du décompte sont-ils exacts ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Le délai d'attente a-t-il été calculé correctement ? • Les éventuelles occupations provisoires ont-elles été prises en considération correctement dans le décompte ? • Le formulaire « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre éco-nomique » a-t-il été signé par les travailleurs ? • Les calculs du décompte sont-ils exacts ? (ne s'applique pas en cas de décompte via le service en ligne) <p>Dans le cadre du contrôle aléatoire, il convient de procéder selon le schéma suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jusqu'à 20 bénéficiaires de RHT ⇒ contrôle exhaustif • De 21 à 100 bénéficiaires de RHT ⇒ 40 %, 20 personnes au minimum • De 101 à 500 bénéficiaires de RHT ⇒ 20 %, 41 personnes au minimum • De 501 à 1000 bénéficiaires de RHT ⇒ 15 %, 101 personnes au minimum • À partir de 1001 bénéficiaires de RHT ⇒ 10%, 150 personnes au minimum <p>Il convient de documenter les personnes ayant fait l'objet d'un contrôle.</p> <p>Si le contrôle aléatoire fait apparaître des erreurs systématiques, le contrôle devra être étendu.</p>	

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
J1a		<p>Avant de verser l'indemnité, la caisse procède à un contrôle exhaustif des points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'ACt a-t-elle approuvé la RHT pour la période de décompte en question ? • Le nombre de travailleurs correspond-il à celui indiqué dans le préavis? • L'employeur a-t-il exercé le droit à l'indemnité dans le délai légal ? • Le nombre maximum de périodes de décompte donnant droit à l'indemnité pendant le délai-cadre est-il dépassé ? • La perte de travail atteint-elle au moins 10 % ? • Le nombre de périodes de décompte avec une perte de plus de 85 % n'excède-t-il pas 4 pendant le délai-cadre ? • Les limites de la période de décompte sont-elles fixées correctement ? • Le formulaire « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique » a-t-il été signé par les travailleurs ? 	<p>Voir explication J1</p> <p>Les points à contrôler de manière exhaustive et non pas seulement aléatoire ont été inscrits dans le nouveau chiffre marginal. Les options Maximal et Light du service en ligne correspondent à ces deux variantes.</p> <p>La mention du nombre de travailleurs a été ajoutée pour éviter que le seuil d'une perte de travail d'au moins 10 % ne soit contourné si l'entreprise indique uniquement les travailleurs concernés par la RHT durant le mois considéré dans le décompte. Les décomptes diffèrent dans ce cas au niveau du nombre de travailleurs indiqué et des heures théoriques effectivement travaillées.</p> <p>Pendant la durée de la procédure sommaire pour le décompte en cas de RHT, aucun « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique » n'est requis.</p>
J1b		<p>Si le contrôle fait apparaître que l'entreprise a effectué le décompte de manière peu soignée et incorrecte, de telle sorte que de nombreuses corrections seraient nécessaires et généreraient une charge de travail disproportionnée, les documents doivent être retournés à l'entreprise pour correction et renvoyés dans le délai imparti (analogue I7). La date de remise des documents incomplets est déterminante du point de vue du respect du délai pour l'exercice du droit à l'indemnité, conformément à l'art. 38, al. 1, LACI.</p>	<p>Le but d'une telle disposition est d'éviter que la caisse ne consacre un temps disproportionné à la correction de décomptes établis de manière peu soignée et incorrecte. Ces décomptes doivent être retournés à l'expéditeur pour correction.</p>
M1	<p>L'employeur établit un décompte pour chaque période de décompte et, le cas échéant, pour chaque secteur d'exploitation approuvé par l'ACt, sur le formulaire 716.303 « Décompte concernant la RHT ».</p> <p>[...]</p>	<p>L'employeur établit un décompte pour chaque période de décompte et, le cas échéant, pour chaque secteur d'exploitation approuvé par l'ACt, sur le formulaire 716.303 « Décompte concernant la RHT » Il lui est également possible de saisir les données correspondantes sur le service en ligne.</p> <p>[...]</p> <p><i>Les autres paragraphes demeurent inchangés.</i></p>	<p>Ajout de la mention du service en ligne</p>

3 Bulletin LACI IC

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
B38a		<p>Tous les assurés qui, à la date du 1er mars 2020, n'avaient pas encore épuisé leur droit aux indemnités journalières, reçoivent 120 indemnités journalières supplémentaires au maximum pendant toute la période qui s'étend du 1er mars 2020 au 31 août 2020. Durant cette période, ils ne font valoir les indemnités journalières normales qu'une fois les 120 indemnités journalières supplémentaires perçues. L'ensemble des dispositions de la LACI s'appliquent aussi pendant la perception des indemnités journalières supplémentaires (p. ex. concernant les jours d'attente et de suspension).</p> <p>Le délai-cadre d'indemnisation pour toutes les personnes ayant déjà un délai-cadre d'indemnisation en cours au 1er mars 2020 et ayant droit aux indemnités à partir de cette date, est prolongé de six mois. Pour les personnes pour lesquelles un délai-cadre d'indemnisation est ouvert après le 1er mars 2020, celui-ci est prolongé à concurrence de la durée écoulée entre le début du délai-cadre d'indemnisation et le 31 août 2020.</p> <p>Trois exemples illustrent cette procédure :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La personne A a un délai-cadre d'indemnisation ouvert depuis le 1er novembre 2019 et a encore 300 indemnités journalières ouvertes au 1er mars 2020. Du 1er mars 2020 au 14 août 2020, elle perçoit sans interruption les 120 indemnités journalières supplémentaires. À partir du 14 août 2020, elle peut à nouveau percevoir les indemnités journalières normales, et son droit compte encore 300 indemnités journalières. Son délai-cadre d'indemnisation est prolongé de six mois. • La personne B ouvre un nouveau délai-cadre d'indemnisation le 1er avril 2020. Du 1er avril au 31 août 2020, la personne B ne perçoit que les indemnités journalières supplémentaires. La perception des indemnités journalières habituelles ne commence que le 1er septembre 2020. Son délai-cadre d'indemnisation est prolongé de cinq mois. • La personne C a épuisé son droit ordinaire aux indemnités le 25 février 2020. Son délai-cadre d'indemnisation dure toutefois encore jusqu'au 	<p>Ordonnance COVID-19 AC (RS SR 837.033), valable du 1.9.2020 au 31.12.2022.</p> <p>D'après la « directive sur la pandémie » 2020/12</p> <p>La situation économique difficile due à la crise provoquée par le nouveau coronavirus réduit massivement les chances de trouver un emploi. Les indemnités journalières supplémentaires accordées et la prolongation des délais-cadres d'indemnisation doivent servir à éviter que, durant cette période, les personnes assurées épuisent les indemnités journalières qui leur sont dues alors que la recherche d'emploi n'est pratiquement plus possible.</p>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
		<p>31 mars 2020. Elle ne peut percevoir d'indemnités journalières supplémentaires parce qu'elle n'avait déjà plus droit aux indemnités le 1er mars 2020.</p> <p>Réglementation transitoire pour les personnes arrivées en fin de droits après le 1er mars 2020 (avant l'entrée en vigueur des dispositions de la directive 2020/04) : Pour ces personnes, le délai-cadre d'indemnisation est prolongé de manière rétroactive et ces personnes peuvent percevoir rétroactivement les indemnités journalières supplémentaires à partir de leur arrivée en fin de droits. La condition est qu'elles demeurent activement inscrites auprès de l'ORP. Une éventuelle réinscription a lieu à la date de la désinscription précédente et les personnes peuvent bénéficier des indemnités journalières supplémentaires à partir du 1er mars 2020. Les indications de la personne assurée doivent toutefois être remises à la caisse de chômage (CCh) compétente pour toute la durée d'indemnisation, mois de mars entier inclus.</p>	
B38b		<p>Par analogie à B56 et B70, le délai-cadre d'indemnisation prolongé peut être réduit si l'assuré, après avoir touché le nombre maximum d'indemnités journalières auquel il avait droit, remplit les conditions permettant d'ouvrir un nouveau délai-cadre.</p>	<p>Des plafonds sont fixés pour la prolongation des délais-cadres (B56 pour les indépendants et B70 pour les personnes ayant des enfants à charge) pour éviter que cette prolongation se fasse au détriment de l'assuré.</p>
B38c		<p>Si, au terme du délai-cadre d'indemnisation prolongé, un nouveau délai-cadre d'indemnisation est ouvert, le nouveau délai-cadre de cotisation dure aussi longtemps que le précédent délai-cadre d'indemnisation prolongé. Cela permet de garantir qu'un éventuel droit existant à la fin du délai-cadre d'indemnisation initial soit maintenu. Le délai-cadre de cotisation prolongé vaut pour tous les délais-cadres d'indemnisation consécutifs qui seront ouverts jusqu'au 31.8.2022 inclus.</p> <p>Deux exemples illustrent cette procédure :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La personne D aurait épuisé son droit ordinaire aux indemnités le 31 mars 2020. Son délai-cadre d'indemnisation dure toutefois encore jusqu'au 1er juin 2020. Elle peut percevoir les 120 indemnités journalières supplémentaires du 1er mars 2020 au 31 août 2020 et toucher les indemnités journalières auxquelles elle a encore droit à partir du 1er septembre 2020 (ou plus 	<p>Ordonnance COVID-19 AC (RS SR 837.033), valable du 1.9.2020 au 31.12.2022.</p> <p>D'après la « directive sur la pandémie » 2020/12</p>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
		<p>tôt si les 120 indemnités journalières supplémentaires sont déjà épuisées). Son délai-cadre d'indemnisation est prolongé de six mois). Si, dans les six mois deux ans qui suivent le 1er septembre 2020, elle ouvre un nouveau délai-cadre d'indemnisation, son délai-cadre de cotisation est aussi prolongé de six mois.</p> <ul style="list-style-type: none"> La personne E a un délai-cadre ouvert jusqu'au 30 avril 2020. Son délai-cadre est prolongé jusqu'au 31 octobre 2020 (donc de six mois) et elle perçoit les indemnités journalières supplémentaires du 1er mars au 31 août 2020. Les indemnités restantes au 1er mars 2020 peuvent être perçues entre le 31 août 2020 (ou plus tôt si les 120 indemnités journalières supplémentaires sont épuisées) et le 31 octobre 2020. Si, dans les six mois deux ans qui suivent le 1er septembre 2020, elle ouvre un nouveau délai-cadre d'indemnisation, son délai-cadre de cotisation est aussi prolongé de six mois. 	
B46	Si l'assuré a atteint la période minimale de cotisation pendant les jours d'attente spéciaux (C113 ss.), la caisse doit l'avertir qu'il peut demander par écrit l'annulation du délai-cadre d'indemnisation ouvert et l'ouverture d'un nouveau délai-cadre sur la base des périodes de cotisation.	Si l'assuré a atteint la période minimale de cotisation pendant les jours d'attente spéciaux (C113 ss.), la caisse doit l'avertir qu'il peut demander par écrit l'annulation du délai-cadre d'indemnisation ouvert et l'ouverture d'un nouveau délai-cadre suspendre le délai-cadre en cours et en ouvrir un nouveau sur la base des périodes de cotisation.	
B83	Lorsque les rapports de travail sont résiliés au début et repris à la fin des vacances d'entreprise, l'assuré n'a pas droit à l'indemnité de chômage pendant ces vacances. Cette manière de procéder est réputée abusive (DTA 1990 n° 19 p. 128). L'assuré engagé comme temporaire pendant un délai-cadre d'indemnisation a droit à l'IC pendant la fermeture annuelle de l'entreprise de mission.	Lorsque les rapports de travail sont résiliés au début et repris à la fin des vacances d'entreprise, l'assuré n'a pas droit à l'indemnité de chômage pendant ces vacances. Cette manière de procéder est réputée abusive (DTA 1990 n° 19 p. 128). L'assuré engagé comme temporaire pendant un délai-cadre d'indemnisation a droit à l'IC pendant la fermeture annuelle de l'entreprise de mission.	Aucun contrôle correspondant n'est effectué dans la situation actuelle. Le paragraphe 1 est donc provisoirement abrogé.

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
B263a		<p>Les personnes qui se trouvent en quarantaine ne sont en principe pas en mesure d'accepter un emploi convenable ou de participer à des mesures de réinsertion. Toutefois, l'aptitude au placement d'une telle personne ne peut pas être refusée dans tous les cas. L'élément déterminant est de savoir si la personne assurée savait ou aurait dû savoir avant le départ que le lieu de destination est / était considéré comme un État ou une zone présentant un risque élevé d'infection (cf. liste en annexe de l'ordonnance COVID-19 mesures dans le domaine du transport international de voyageurs (RS 818.101.27)) .</p> <p>Si la personne assurée devait alors avoir entrepris le voyage bien que la destination du voyage fût mentionnée sur la liste au moment du départ, elle était consciente ou aurait dû être consciente qu'elle doit se mettre en quarantaine après le retour en Suisse. Ce scénario aura donc un effet sur l'aptitude au placement, c'est-à-dire que l'aptitude au placement pendant la quarantaine de dix jours doit être refusée dans un tel cas. La personne assurée peut encore bénéficier du solde des jours sans contrôle.</p> <p>Si, en revanche, la destination du voyage ne faisait pas partie, au moment du départ, des États ou des zones présentant un risque élevé d'infection et que le statut de la destination touristique a été modifié au cours du congé de la personne assurée, la quarantaine à effectuer après son retour n'est pas imputable à la personne assurée. L'aptitude au placement est considérée comme acquise durant la quarantaine de dix jours. Dans ce cas, ni des jours supplémentaires doivent être comptés sans contrôle, ni les jours de quarantaine doivent être traités comme congé non payé. Ces derniers sont considérés comme des jours normaux de chômage contrôlés.</p> <p>En effet, la personne assurée doit continuer dans tous les cas à déployer des efforts durant la quarantaine pour trouver un emploi. En cas de quarantaine dont elle n'est pas responsable, elle peut être contrainte à participer à des entretiens de conseil par téléphone ou à des MMT proposées en ligne.</p>	D'après la « directive sur la pandémie » 2020/12

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
B316	L'autorité compétente dispose d'une certaine marge d'appréciation pour juger si les recherches d'emploi sont suffisantes quantitativement et qualitativement. Elle doit tenir compte de toutes les circonstances du cas particulier. Le nombre de recherches d'emploi dépend notamment de la situation du marché du travail et des circonstances personnelles, telles que l'âge, la formation, la mobilité géographique, les problèmes de langue, etc.	L'autorité compétente dispose d'une certaine marge d'appréciation pour juger si les recherches d'emploi sont suffisantes quantitativement et qualitativement. Elle doit tenir compte de toutes les circonstances du cas particulier. Le La notion de qualité liée aux recherches d'emploi ainsi que leur nombre de recherches d'emploi dépendent notamment de la situation du marché du travail et des circonstances personnelles, telles que l'âge, la formation, la mobilité géographique, les problèmes de langue, etc.	Les organes d'exécution disposent d'une certaine marge d'appréciation dans le contrôle des recherches d'emploi. Pour déterminer si les recherches d'emploi sont suffisantes, ils doivent tenir compte de la situation du marché du travail pendant la période de contrôle. Outre la situation générale actuelle du marché du travail, il est essentiel de considérer la situation personnelle de l'assuré au regard de son employabilité. Cela signifie notamment que le type (contrôle qualitatif) et le nombre de candidatures (contrôle quantitatif) à envoyer sur une période d'évaluation donnée ne peuvent être déterminés qu'à l'issue de cette période.
B318	Si l'assuré trouve, pour une certaine date, un emploi qui mettra fin à son chômage, il ne peut tout simplement abandonner ses recherches d'emploi. Il doit chercher un engagement de durée limitée dans l'intervalle.	Si l'assuré trouve, pour une certaine date, un emploi qui mettra fin à son chômage, il ne peut tout simplement abandonner ses recherches d'emploi. Il doit chercher un engagement de durée limitée dans l'intervalle. <u>Voir exceptions B320</u>	B318 contredit B320 dans le cas de personnes qui commencent un nouvel emploi dans moins d'un mois. Dans ce cas, il n'est pas opportun d'exiger que les personnes s'efforcent de rechercher un emploi et de mener un contrôle correspondant. Les ORP peuvent ainsi consacrer leurs ressources aux assurés sans emploi, plutôt que de contrôler les recherches d'emploi de personnes qui ont déjà un travail garanti.
B320	L'autorité compétente renoncera à la preuve des efforts entrepris dans les cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> • pendant les 2 mois qui précèdent l'accouchement, pour les femmes enceintes ; • (supprimé : cf. B314) • pendant les 6 mois qui précèdent l'âge réglementaire donnant droit à une rente AVS; • pendant les 6 mois qui précèdent le début du versement de la rente anticipée AVS (art. 40, al. 1, LAVS). Une confirmation de la caisse de compensation AVS est requise au titre de preuve de la perception de la rente anticipée AVS. • lorsque les efforts déployés ne peuvent plus contribuer à diminuer le dommage, p. ex. lorsqu'un assuré trouve un emploi convenable pour le début du mois suivant ; • pendant que l'assuré prend des jours non soumis au contrôle ; 	L'autorité compétente renoncera à la preuve des efforts entrepris dans les cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> • pendant les 2 mois qui précèdent l'accouchement, pour les femmes enceintes ; • (supprimé : cf. B314) • pendant les 6 mois qui précèdent l'âge réglementaire donnant droit à une rente AVS; • pendant les 6 mois qui précèdent le début du versement de la rente anticipée AVS (art. 40, al. 1, LAVS). Une confirmation de la caisse de compensation AVS est requise au titre de preuve de la perception de la rente anticipée AVS. • lorsque les efforts déployés ne peuvent plus contribuer à diminuer le dommage, p. ex. lorsqu'un assuré trouve un travail convenable <u>pour le début du mois suivant qu'il peut commencer dans un délai d'un mois</u> ; 	Voir explication B318

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
	<ul style="list-style-type: none"> • en cas d'incapacité de travail due à une maladie ou à un accident ; • pendant la phase d'élaboration du projet, lorsque l'assuré envisage d'entreprendre durablement une activité indépendante ; • pendant la participation à un semestre de motivation. Cette mesure vise en effet en priorité à aider les chômeurs dans le choix d'une filière de formation ; • pendant la participation à des mesures CII reconnues et approuvées par le canton, si cela se justifie objectivement par la réinsertion. Celle-ci est primordiale. La renonciation à la preuve des recherches d'emploi peut être accordée pour 3 mois au maximum ; • pendant la participation à une mesure d'intervention précoce de l'AI au maximum pendant 3 mois. <p>Ces assurés, à l'exception de ceux qui sont dans la phase d'élaboration de leur activité indépendante et de ceux qui ont pris des jours sans contrôle [supprimé] doivent rester disposés à accepter tout travail convenable assigné.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • pendant que l'assuré prend des jours non soumis au contrôle ; • en cas d'incapacité de travail due à une maladie ou à un accident à 100 %; • pendant la phase d'élaboration du projet, lorsque l'assuré envisage d'entreprendre durablement une activité indépendante ; • pendant la participation à un semestre de motivation. Cette mesure vise en effet en priorité à aider les chômeurs dans le choix d'une filière de formation ; • pendant la participation à des mesures CII reconnues et approuvées par le canton, si cela se justifie objectivement par la réinsertion. Celle-ci est primordiale. La renonciation à la preuve des recherches d'emploi peut être accordée pour 3 mois au maximum ; • pendant la participation à une mesure d'intervention précoce de l'AI au maximum pendant 3 mois. <p>Ces assurés, à l'exception de ceux qui sont dans la phase d'élaboration de leur activité indépendante et de ceux qui ont pris des jours sans contrôle [supprimé] doivent rester disposés à accepter tout travail convenable assigné.</p>	
B360	<p>L'assuré peut être libéré de l'obligation d'être apte au placement pendant 3 jours au plus si un événement familial particulier se produit. Si un tel événement coïncide avec un entretien de conseil ou de contrôle, un nouveau rendez-vous sera fixé.</p> <p>Sont considérés comme événements familiaux particuliers notamment l'accouchement, le décès d'un membre de la famille, le mariage ou la nécessité de soigner son enfant malade ou un parent proche. Les personnes liées par un partenariat enregistré sont assimilées aux personnes mariées.</p>	<p>L'assuré peut être libéré L'ORP peut libérer l'assuré de l'obligation d'être apte au placement pendant 3 jours au plus si un événement familial particulier se produit. L'accord, délivré de manière informelle, doit être communiqué sans délai à la caisse compétente.</p> <p>Si un tel événement coïncide avec un entretien de conseil ou de contrôle, un nouveau rendez-vous sera fixé.</p> <p>Sont considérés comme événements familiaux particuliers notamment l'accouchement, le décès d'un membre de la famille, le mariage ou la nécessité de soigner son enfant malade ou un parent proche. Les personnes liées par un partenariat enregistré sont assimilées aux personnes mariées.</p>	<p>La clarification des compétences et du devoir d'information évite d'éventuelles discussions.</p>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
B371	<p>En principe, les jours sans contrôle doivent être pris par blocs, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent en principe être pris que par tranches de cinq, dix, quinze, etc. Cette réglementation tient compte du but intrinsèque des vacances et vise à empêcher qu'un entretien de conseil et de contrôle ne puisse avoir lieu en raison de la prise d'un jour sans contrôle isolé.</p> <p>Il est néanmoins possible de déroger à la prise des jours sans contrôle par blocs, dans la mesure où cela ne nuit pas à l'application des directives définies à l'art. 17 LACI (entretiens de conseil et de contrôle, assignations à des emplois ou à des MMT)</p>	<p>L'assuré est libre de choisir la façon dont il souhaite prendre les jours sans contrôle. La prise de jours isolés ne peut être refusée que si elle nuit aux entretiens de conseil et de contrôle, à l'application des directives ou aux mesures de réinsertion.</p>	<p>La pratique concernant les jours sans contrôle s'aligne sur celle couramment appliquée en matière de vacances pendant un emploi. Parallèlement, le but affiché reste le même, à savoir éviter que la prise de jours sans contrôle ne nuise aux mesures mises en place.</p>
C35a	<p>Pour fixer le montant forfaitaire, la formation suivie à l'étranger doit pouvoir être classée selon le système suisse. L'assuré présente à la caisse le diplôme de la formation accomplie, le cas échéant accompagné d'une traduction dans une des langues officielles suisses, effectuée par un traducteur reconnu. Si le diplôme est en copie, la copie doit être authentifiée. Si nécessaire, la caisse contacte en outre l'institut qui a dispensé la formation pour obtenir une attestation de durée d'étude (programme, nombre d'heures hebdomadaires, etc.)</p> <p>La caisse de chômage détermine ensuite dans quelle catégorie s'insère la formation sur la base de l'art. 69 de l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr ; RS 412.101) à l'aide des critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les diplômes et certificats étrangers sont délivrés ou reconnus par l'État d'origine ; • le niveau de formation est identique (niveau tertiaire ou secondaire II) ; • la durée de la formation est équivalente. 	<p>Pour fixer le montant forfaitaire, la formation suivie à l'étranger doit pouvoir être classée selon le système suisse. L'assuré présente à la caisse le diplôme de la formation accomplie, le cas échéant accompagné d'une traduction dans une des langues officielles suisses, effectuée par un traducteur reconnu. Si le diplôme est en copie, la copie doit être authentifiée. Si celui-ci n'est pas rédigé dans une langue courante, la caisse peut en exiger la traduction et demander par ailleurs une authentification de la traduction ou de la copie. Si nécessaire, la caisse contacte en outre l'institut qui a dispensé la formation pour obtenir une attestation de durée d'étude (programme, nombre d'heures hebdomadaires, etc.)</p> <p>La caisse de chômage détermine ensuite dans quelle catégorie s'insère la formation sur la base de l'art. 69 de l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr ; RS 412.101) à l'aide des critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les diplômes et certificats étrangers sont délivrés ou reconnus par l'État d'origine ; • le niveau de formation est identique (niveau tertiaire ou secondaire II) ; • la durée de la formation est équivalente. 	<p>Une traduction n'est indiquée que si la caisse n'est pas en mesure de lire le diplôme. Les authentications de traductions ou de copies ne sont nécessaires qu'en cas de doute.</p>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
C74	<p>Les assurés doivent prouver l'existence de l'obligation d'entretien en produisant des documents officiels tels que livret de famille, certificat de naissance de l'enfant ou autre document analogue (pour les ressortissants de l'UE, circulaire IC 883 F26 ss.)</p> <p>Si l'enfant poursuit sa formation après l'âge de 18 ans, la caisse demande en outre une attestation de l'établissement de formation. Si l'attestation est rédigée dans une langue non courante (établissement sis à l'étranger), l'assuré doit présenter une traduction certifiée par le consulat ou l'ambassade du pays concerné..</p>	<p>Les assurés doivent prouver l'existence de l'obligation d'entretien en produisant des documents officiels tels que livret de famille, certificat de naissance de l'enfant ou autre document analogue (pour les ressortissants de l'UE/AELE, la circulaire IC 883 F26 ss. est déterminante)</p> <p>Si l'enfant poursuit sa formation après l'âge de 18 ans, la caisse demande en outre une attestation de l'établissement de formation. Si l'attestation est n'est pas rédigée dans une langue non courante (établissement sis situé à l'étranger), l'assuré doit présenter une traduction certifiée par le consulat ou l'ambassade du pays concerné.. la caisse demande à l'assuré de fournir une traduction. Elle pourra exiger que la traduction ou la copie soient authentifiées.</p>	Voir explication C35a
C82a	<p>Lorsqu'une personne s'annonce pour faire valoir son droit aux IC, il convient de vérifier si elle a droit à des allocations familiales de la part d'un employeur ou d'une caisse d'allocations familiales. Si le salaire mensuel atteint au moins 592 CHF/mois¹, la personne exerçant une activité lucrative doit faire valoir son droit aux allocations auprès de son employeur ou de sa caisse d'allocations familiales. D'autres conditions s'appliquent dans le cas d'une activité lucrative dans un État de l'UE / AELE (Circulaire IC 883).</p> <p>Les allocations familiales pour le même enfant ne peuvent être versées qu'une seule fois. Les caisses de chômage doivent vérifier l'existence d'un autre droit. A cet effet, elles détermineront au moyen de la procédure d'appel dans le registre des allocations familiales si des allocations familiales sont déjà perçues pour l'enfant en question. Les employeurs sont tenus, en vertu de l'art. 18d, al. 2, OAFam, d'annoncer les employés qui quittent leur service dans un délai de 10 jours à leur caisse de compensation familiale.</p> <p>¹ Ce montant change régulièrement. Bulletin LACI E1 ss. Cette limite de salaire n'est pas prise en compte lors versement du supplément par l'AC.</p>	<p>Lorsqu'une personne s'annonce pour faire valoir son droit aux IC, il convient de vérifier si elle a droit à des allocations familiales de la part d'un employeur ou d'une caisse d'allocations familiales. Le contrôle correspondant s'effectue par une consultation du registre des allocations familiales. Si aucun droit n'a été saisi, la caisse se basera pour son évaluation sur les informations fournies par la personne assurée dans le formulaire « Obligation d'entretien envers des enfants ». Si le salaire mensuel atteint au moins 592 CHF/mois¹, la personne exerçant une activité lucrative doit faire valoir son droit aux allocations auprès de son employeur ou de sa caisse d'allocations familiales. D'autres conditions s'appliquent dans le cas d'une activité lucrative dans un État de l'UE / AELE (Circulaire IC 883).</p> <p>Les allocations familiales pour le même enfant ne peuvent être versées qu'une seule fois. Les caisses de chômage doivent vérifier l'existence d'un autre droit. A cet effet, elles détermineront au moyen de la procédure d'appel dans le registre des allocations familiales si des allocations familiales sont déjà perçues pour l'enfant en question. Les employeurs sont tenus, en vertu de l'art. 18d, al. 2, OAFam, d'annoncer les employés qui quittent leur service dans un délai de 10 jours à leur caisse de compensation familiale.</p>	En matière d'allocations également, la caisse peut s'appuyer sur les déclarations de l'assuré. Elle n'est pas tenue de s'enquérir du droit d'une autre personne (p. ex. conjoint, ancien conjoint, beaux-parents) auprès de celui-ci. La caisse fait appel à la base de données et aux informations dont elle dispose directement. Les éventuels versements à double de prestations continuent d'être identifiés par la CdC.

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
C240	La caisse ne peut pas renoncer à faire valoir ses droits.	La caisse ne peut pas renoncer à faire valoir ses droits. Elle doit les faire valoir dans un délai d'un an.	Les prétentions doivent être exercées dans un délai d'un an. Cette adaptation permet aux caisses de disposer d'un certain délai (le temps d'un retour à une situation plus calme) pour faire valoir leurs droits. La subrogation doit continuer d'être notifiée à l'employeur dès le versement des indemnités.
C240a	La caisse de chômage doit déposer la réquisition de faillite, éventuellement avancer les frais (jusqu'à CHF 2000 environ) et faire avancer la procédure jusqu'à la suspension de la faillite faute d'actifs. Le SECO n'est pas habilité à permettre aux caisses de renoncer à avancer les coûts de la procédure.	La caisse de chômage doit déposer la réquisition de faillite, éventuellement avancer les frais (jusqu'à CHF 2000 environ) et faire avancer la procédure jusqu'à la suspension de la faillite faute d'actifs. Le SECO n'est pas habilité à permettre aux caisses de renoncer à avancer les coûts de la procédure. Si l'exercice de prétentions semble improbable ou s'il risque fortement d'entraîner une charge de travail disproportionnée au regard du résultat, la caisse peut adresser une demande fondée au SECO par laquelle elle renonce à faire valoir ses droits (renonciation aux avances de frais).	Dans les cas voués à l'échec, il convient de ne pas mobiliser davantage de ressources en temps et en argent.

4 Bulletin LACI MMT

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
A58	<p>Il revient à l'autorité compétente de statuer sur le principe, dans la décision qu'elle émet, les frais de déplacement, de repas et de logement auxquels l'assuré a droit. La caisse se charge de calculer le montant à verser en se basant sur la décision de l'autorité compétente et sur l'attestation MMT remplie par l'organisateur.</p>	<p>Les modifications suivantes entrent en vigueur à compter du 1.1.2021 :</p> <p>Il revient à l'autorité compétente de statuer sur le principe, dans la décision qu'elle émet, concernant les frais de déplacement, de repas et de logement auxquels l'assuré a droit : l'autorité fixe les montants maximums ainsi que, dans le cadre de programmes d'emploi, seulement le type des frais de déplacement et la base journalière des frais de repas. La caisse se charge de calculer le montant à verser en se basant sur la décision de l'autorité compétente et sur l'attestation MMT remplie par l'organisateur.</p> <p>Il n'est pas nécessaire d'apporter la preuve des frais de déplacement. Le cas échéant, une recherche sur Internet suffit à les déterminer.</p> <p>Si la mesure dure jusqu'à deux mois, les frais de déplacement décidés pour cette mesure sont intégralement payés pendant le premier mois de la fréquentation de la mesure.</p> <p>Pour les mesures d'une durée supérieure à deux mois, les frais de déplacement sont payés en deux tranches minimum, la durée à laquelle ils se rapportent ne pouvant toutefois excéder deux mois.</p> <p>Des absences peuvent entraîner le report des paiements fractionnés, voire les rendre superflus.</p> <p>Il est renoncé à toute demande de remboursement des frais.</p>	<p>Toutes les MMT sauf les programmes d'emploi : les montants des frais de déplacement et des frais de repas pour une participation complète sont saisis séparément dans la décision, les deux montants totaux ainsi obtenus étant enregistrés dans le SIPAC.</p> <p>Pour les cours d'une durée de deux mois tout au plus, les frais de déplacement pour cette mesure doivent être payés dans leur intégralité lors du premier versement. Pour les cours d'une durée comprise entre deux et trois mois, il est possible de payer p. ex. une moitié durant la première PC et l'autre durant la seconde, etc. Si l'assuré interrompt le cours une fois le versement effectué ou ne s'y rend pas certains jours, il convient de ne procéder si possible à aucune correction ni demande de remboursement.</p> <p>Les frais de repas continuent d'être payés sur la base d'une présence effective au cours de la PC considérée.</p> <p>Pour les programmes d'emploi, aussi les frais de re-pas déplacement continuent d'être payés sur la base d'une présence effective au cours de la PC considérée.</p> <p>Il convient là aussi de renoncer si possible à toute correction ou demande de remboursement.</p>

5 Bulletin LACI ICI

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
A5a		<p><i>Intertitre avant A5a :</i></p> <p>Distinction entre la RHT et l'ICI</p>	
A5a		<p>Si la CCh ou l'ACt dispose d'indices suffisants laissant croire à une fermeture imminente ou effective de l'entreprise, elle doit alors, même si la réduction de l'horaire de travail a été approuvée, suspendre provisoirement les versements, la condition du caractère temporaire de la perte de travail et du maintien des emplois n'étant pas ou plus remplie (voir bulletin LACI RHT B23). Les deux organes d'exécution sont tenus d'échanger immédiatement les informations au sujet de leurs constatations.</p> <p>Il incombe ensuite à l'ACt de clarifier rapidement si une fermeture de l'entreprise est effectivement programmée ou si elle a déjà eu lieu.</p> <p>Si, après des clarifications approfondies, il s'avère qu'une fermeture de l'entreprise n'est pas programmée ou qu'elle n'a pas déjà eu lieu, l'ACt est tenue d'avertir la CCh que la suspension des versements peut être levée.</p> <p>Si, effectivement, une fermeture de l'entreprise est programmée ou qu'elle a déjà eu lieu, la suspension des versements est maintenue. L'ACt doit annuler la décision jusque-là positive concernant l'indemnité en cas de RHT, au moment où la fermeture de l'entreprise a été décidée (révision procédurale ou reconsidération). La restitution des indemnités en cas de RHT peut être demandée uniquement pour la période à partir de laquelle la décision positive au sujet de l'indemnité a été annulée.</p> <p>Pour pouvoir juger d'une fermeture prévisible de l'entreprise, il doit y avoir des indices évidents (par exemple procès-verbaux des séances du conseil d'administration ou décisions prises par la direction), sur la base desquels il est manifeste que l'entreprise a prévu de cesser ses activités. En vertu de l'art. 36, al. 3, LACI, l'ACt est en droit d'exiger tous les documents nécessaires à la prise de sa décision.</p> <p>Conformément à la répartition des compétences prévue par la loi, c'est à la CCh compétente de procéder à une éventuelle restitution.</p>	D'après la « directive sur la pandémie » 2020/12

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
B13	<p>Si le travailleur avait droit à l'indemnité en cas de RHT ou d'INTEMP, il faut tenir compte du fait qu'il a de ce fait accepté une réduction de son salaire de 20 %.</p> <p>Lorsque la caisse cantonale chargée de verser l'ICI constate qu'un préavis de RHT/IN-TEMP a été approuvé par l'autorité cantonale, elle contacte la caisse choisie par l'entreprise pour le versement des indemnités RHT/INTEMP et vérifie si ces dernières ont déjà été versées. Si les indemnités RHT/INTEMP ont déjà été versées, l'ICI ne peut plus être versée. Si, au contraire, le versement des indemnités RHT/INTEMP n'a pas encore eu lieu, alors l'ICI versée ne pourra dépasser le 80% de la créance de salaire ordinaire (DTA 1998 no 12 p. 58).</p> <p>Exemple</p> <p>Un employé a accepté que la RHT soit introduite dans son entreprise. La perte de travail annoncée et indemnisée par la RHT s'élève à 40 %. Dès lors que la perte de travail a été indemnisée par la RHT, l'ICI ne peut que porter sur les 60 % du salaire que devait verser l'employeur. Cependant, si l'indemnité en cas de RHT n'a pas encore été versée au moment où survient l'événement donnant droit à l'ICI, cette dernière englobe alors le salaire dû par l'employeur et la part qui aurait été couverte par la RHT. La part correspondante du 13e salaire est elle aussi calculée au prorata</p> <p>Hatte die versicherte Person Anspruch auf KAE oder SWE, ist zu beachten, dass sie mit der Annahme von Kurzarbeit einer Lohnkürzung um 20 % zugestimmt hat.</p>	<p>Si pendant ou immédiatement après la perception des indemnités en cas de RHT survient un événement déterminant pour l'ICI (ouverture de la faillite), les variantes suivantes pour le versement de l'ICI pour les quatre derniers mois avant la survenance de l'événement sont alors possibles:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'employeur a versé les salaires aux travailleurs pendant la phase de réduction de l'horaire de travail comme prévu (c'est-à-dire au moins 80%), alors aucun droit à l'ICI n'existe. • Si l'employeur n'a pas versé les salaires aux travailleurs pendant la phase de réduction de l'horaire de travail comme prévu, il est alors possible de faire valoir l'ICI à concurrence des salaires qui n'ont pas été versés. Peu importe, dans ce cas, qu'une indemnité ait déjà été versée à l'employeur pour la phase de RHT. Les éventuels versements à double doivent malheureusement être acceptés car dans ce cas de figure, ce n'est pas aux travailleurs de répondre aux manquements de leurs employeurs. Lors d'une procédure de faillite, la CCh est tenue de présenter les versements de l'ICI effectués et les éventuelles demandes de restitution en cours de l'indemnité en cas de RHT. <p>À cet égard, nous renvoyons les organes d'exécution à leur devoir d'information conformément à l'art. 27 LPGA, en particulier en ce qui concerne la procédure à suivre pour les travailleurs en cas de non-versement des salaires (distinction entre l'IC et l'ICI, bulletin LACI ICI A2 ss. etc.). Dans le contexte actuel, ce devoir d'information revêt une grande importance pour les assurés.</p>	<p>L'ancienne disposition est remplacée par le § 7 ss. du chiffre « 2.6 Distinction entre l'indemnité en cas de RHT et l'ICI en cas de fermeture prévisible ou effective de l'entreprise » de la « directive sur la pandémie 2020/12 ».</p>
B33	<p>La caisse doit faire valoir ses droits même si les probabilités de recouvrer la créance sont minimes, pour préserver les avantages liés à la détention d'un acte de défaut de bien (prescription de vingt ans). La caisse ne peut renoncer à faire valoir ses droits à moins que la procédure de faillite ne soit suspendue par le juge qui a prononcé la faillite (art. 230 LP) ou que le SECO ait donné son accord, par exemple parce que l'employeur devrait être poursuivi à l'étranger (cf. D10).</p>	<p>La caisse doit faire valoir ses droits même si les probabilités de recouvrer la créance sont minimes, pour préserver les avantages liés à la détention d'un acte de défaut de bien (prescription de vingt ans). La caisse ne peut renoncer à faire valoir ses droits à moins que la procédure de faillite ne soit suspendue par le juge qui a prononcé la faillite (art. 230 LP) ou que le SECO ait donné son accord, par exemple parce que l'employeur devrait être poursuivi à l'étranger (cf. D9).</p>	<p>Aucune modification de contenu. L'unique correction concerne le renvoi manquant.</p>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
B34	<p>Les actes de poursuite ordinaires ne sont pas soumis au consentement préalable du SECO.</p> <p>Si l'ICI est versée au sens de l'art. 51, al. 1, let. b, LACI (cf. B2), il incombe alors à la caisse, en tant que créancier subrogé, de présenter la demande de continuation de poursuite et de verser l'avance de frais, afin que la procédure de faillite puisse continuer. La demande doit être présentée dans les 15 mois à compter de la notification du commandement de payer (art. 166, al. 2, LP).</p> <p>Enfin, la caisse n'est autorisée à engager des procédures pouvant entraîner des frais pour le créancier qu'avec le consentement du SECO. Il s'agit essentiellement de procédures civiles telles que les requêtes de séquestre ou les actions en responsabilité.</p>	<p>[...]</p> <p><i>Aucune modification</i></p>	<p>La caisse peut évaluer au cas par cas si le temps investi est raisonnable au regard du bénéfice escompté de la procédure de faillite et s'il est par conséquent judiciaire de verser l'avance de frais.</p>
B36	<p>Remplir son obligation de diminuer le dommage signifie pour l'assuré qu'il doit se montrer actif durant le rapport de travail pour récupérer ses salaires impayés (rappel écrit, commandement de payer, etc.) On n'exige pas nécessairement de l'assuré qu'il introduise sans délai une poursuite contre son employeur ou qu'il ouvre action contre ce dernier. Il faut en tout cas que le salarié montre de manière non équivoque et reconnaissable pour l'employeur, le caractère sérieux de sa prétention de salaire (DTF C 367/01 du 12.4.2002).</p>	<p>Remplir son obligation de diminuer le dommage signifie pour l'assuré qu'il doit se montrer actif durant le rapport de travail pour récupérer ses salaires impayés (rappel écrit, commandement de payer, etc.) On n'exige pas nécessairement de l'assuré qu'il introduise sans délai une poursuite contre son employeur ou qu'il ouvre action contre ce dernier. Il faut en tout cas que le salarié montre de manière non équivoque et reconnaissable pour l'employeur, le caractère sérieux de sa prétention de salaire (DTF C 367/01 du 12.4.2002).</p>	<p>S'agissant de l'obligation de diminuer le dommage dans le cadre de l'ICI, on considère comme suffisant, de la part du travailleur, d'exercer un rappel oral auprès de l'employeur afin de récupérer sa créance salariale en souffrance.</p>
D1	<p>La procédure d'exécution est exhaustivement expliquée sous le lien internet ad hoc de l'Office fédéral de la justice :</p> <p>https://www.e-service.admin.ch/eschkg/cms/content/betreibung/allgemein_fr/.</p> <p>Pour un schéma interactif et des explications, voir :</p> <p>https://www.e-service.admin.ch/eschkg/cms/content/documents/Schema_SchKG_fr.pdf.</p>	<p>La procédure d'exécution est exhaustivement expliquée sous le lien internet ad hoc de l'Office fédéral de la justice :</p> <p>https://bs-lite.fenceit.ch</p>	<p>Le lien ayant été mis à jour, la mention des sous-adresses est superflue.</p>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
D2	<p>Sous ce même lien, une rubrique permet d'identifier l'Office des poursuites compétent. (https://www.e-service.admin.ch/eschkg/app/wizard/navigate.do) et de remplir en ligne le formulaire de réquisition de poursuite (https://www.e-service.admin.ch/eschkg/cms/navigation/Betreibung/99_index_html_fr).</p> <p>Il est également possible de l'envoyer par courriel (plateforme sécurisée).</p>	<p>Sous ce même lien, une rubrique permet d'identifier l'Office des poursuites compétent.</p> <p>Le formulaire de réquisition de poursuite peut être rempli directement en ligne sous le lien suivant : https://www.easygov.swiss/easygov/#/fr/poursuites</p> <p>Il est également possible de l'envoyer par courriel (plateforme sécurisée).</p>	<p>Le formulaire en ligne de la demande de poursuite a été reporté sur une autre page. C'est pourquoi le lien sous D2 diffère de celui sous D1.</p>

6 Bulletin LACI RCRE

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
A2a		<p>Pendant la durée de validité de la présente directive et au vu de la situation actuelle liée au coronavirus, les caisses renoncent à faire valoir des créances vis-à-vis de débiteurs situés à l'étranger.</p> <p>Si la demande de remboursement porte sur un montant supérieur à CHF 20 000, le dossier est transmis au SECO, lequel décide de faire valoir ou non la créance.</p>	<p>Compte tenu des faibles chances de succès au regard des moyens importants mobilisés, les caisses sont délivrées de l'obligation de faire valoir des créances vis-à-vis de débiteurs situés à l'étranger.</p> <p>Cette mesure concerne toutes les demandes de remboursement et non pas seulement celles visées aux art. 29 et 54 LACI.</p>
A24a, A24b, B18, D10 – D11e		<p><i>Suspendu pendant la durée de validité de la présente directive.</i></p>	<p>Voir explication A2a</p>

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.

Secrétariat d'État à l'économie



Oliver Schärli

Chef Marché du travail et assurance-chômage



Damien Yerly

Chef Marché du travail et Réinsertion



Jean-Christophe Lanzeray

Chef du service de révision



Daniela Riva

Cheffe du service juridique

Cette directive

- est disponible en allemand et en italien (à partir du 1^{er} septembre 2020),
- est publiée sur le TCNet et sur www.travail.swiss (à partir du 1^{er} septembre 2020).