



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

Directive

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

Lieu, date : **Berne, le 30 juin 2021**

N° : **14**

Directive 2021/14 : 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» 2021/13 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	<i>Principes généraux</i>	2
2	<i>Bulletin LACI RHT</i>	3
3	<i>Bulletin LACI IC</i>	19
4	<i>Bulletin LACI MMT</i>	30
5	<i>Bulletin LACI ICI</i>	31
6	<i>Bulletin LACI RCRE</i>	34

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 <u>nouvelle</u> réduction de l'horaire de travail doivent à nouveau être déduites de leur perte de travail à partir du 1^{er} octobre 2021.</p> <p>Les heures de travail en plus effectuées <u>avant</u> les périodes de décompte de mars 2020 à septembre 2021 (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, <u>ne doivent également plus être prises en compte</u> dans les périodes de décompte ultérieures à partir d'octobre 2021.</p> <p>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} octobre 2021 aux heures supplémentaires effectuées sans chômage partiel <u>pendant ou après</u> les périodes de décompte conformément à l'ordonnance COVID-19 AC (c'est-à-dire pendant la durée de validité de la procédure sommaire).</p> <p>Exemple 1: Une entreprise décompte une RHT de mai 2020 à mai 2021. Les heures supplémentaires effectuées avant la période de décompte de mai 2020 sous COVID-19 ne seront pas déduites de la RHT. Par contre, dès octobre 2021, les heures supplémentaires effectuées depuis octobre 2020 durant les mois sans chômage partiel, c'est-à-dire dans le cas présent, de juin 2021 à septembre 2021, 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 d'octobre 2021. Un délai-cadre d'indemnisation est ouvert en septembre 2020. De mars 2020 à septembre 2021, 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 2021. Le délai-cadre d'indemnisation s'entend de novembre 2019 à octobre 2021. De mars 2020 à septembre</p>	<p>D'après la « directive sur la pandémie » 2020/12</p> <p>Modification reprise de la directive 2021/13</p>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
		<p>2021, 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 octobre 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 au moment du préavis 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 raisonnable. 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 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 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</p>	<p>D'après la « directive sur la pandémie » 2020/12</p> <p>Modification reprise de la directive 2021/01</p>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
		<p>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 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.
D6b	Une conjoncture récessive peut suffire à mettre des entreprises en difficulté. [...]	Une conjoncture récessive peut suffire à mettre des entreprises en difficulté. [...]	La disposition d'origine sera de nouveau applicable dès la fin de la procédure simplifiée.
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 entraîner 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'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.
D35a		Absence d'obligation de verser de salaire Depuis le 6 juillet 2020, une obligation de quarantaine est en vigueur pour les voyageurs en provenance de certaines régions ; cette obligation a été décidée par le Conseil fédéral le 1er juillet. ¹ Conformément à l'art. 324a CO, l'employeur est tenu de poursuivre le versement du salaire lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des raisons inhérentes à sa personne (par ex. accident ou maladie). Si un travailleur voyage dans une zone désignée par	D'après la « directive sur la pandémie » 2021/01

¹ Liste actuelle: <https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/empfehlungen-fuer-reisende/quarantaene-einreise.html> et <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20201948/index.html>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
		<p>les autorités comme étant à risque et doit, lors de son retour, être mis à cet effet en quarantaine pendant 10 jours, l'employeur n'est pas tenu de poursuivre le versement du salaire, car il s'agit dans ce cas d'un acte intentionnel de la part du travailleur (le critère « sans faute de sa part » mentionné ci-dessus n'est pas rempli).</p> <p>À partir du 6 juillet 2020, la réglementation suivante s'applique : celui qui entre en Suisse en provenance d'une zone à risque doit se mettre en quarantaine durant dix jours. Le fait que la personne a voyagé / voyage dans une zone à risque à compter du 6 juillet 2020 ou avant cette date est sans importance.</p> <p>Concrètement, les restrictions suivantes s'appliquent au droit de bénéficier des prestations de l'AC (indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, ci-après « indemnité en cas de RHT ») : les personnes qui se rendent à partir du 6 juillet 2020 dans un pays qui, au moment de leur entrée, figure sur la liste officielle des zones à risque, n'ont pas droit à une indemnité en cas de RHT durant la quarantaine de dix jours. Ces personnes sont empêchées de travailler par leur propre faute et ne peuvent donc pas bénéficier d'une poursuite du versement du salaire. Leur interruption de travail ne doit pas être prise en compte pour bénéficier de l'indemnité en cas de RHT.</p> <p>Les personnes qui ont voyagé dans un pays à risque avant le 6 juillet 2020 et qui retournent en Suisse à partir du 6 juillet 2020 et qui doivent donc être mises en quarantaine pendant dix jours, peuvent avoir droit à une indemnité en cas de RHT si elles ont obtenu un certificat médical ou une attestation délivrée par une autorité. Il en va de même pour les personnes qui se rendent dans une zone déclarée à risque seulement après leur départ. Cependant, l'obligation de l'employeur de continuer à payer les salaires dans de tels cas est juridiquement controversée. Il reste à voir comment les tribunaux vont juger cette question. Si l'employeur ne reconnaît pas l'obligation de continuer à payer le salaire et ne paie pas le salaire pendant la période de quarantaine, aucune indemnité en cas de RHT n'est due.</p>	

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
D35b		<p>Cm D35a s'applique de la même manière aux assurés qui sont mis en quarantaine sans s'être rendus dans une zone à risque.</p> <p>Pour les personnes mises en quarantaine sans qu'il y ait faute de leur part, l'entreprise peut décompter l'indemnité en cas de RHT, à condition que les autres conditions de la RHT soient remplies.</p> <p>Les personnes qui ont provoqué la quarantaine par leur propre comportement (par exemple, le non-respect des règles d'hygiène et de distance, participation à un événement avec un nombre non autorisé de personnes, contact avec une personne dont on sait qu'elle est infectée) n'ont pas droit au maintien du paiement du salaire pendant la période de quarantaine. Leur perte d'heures de travail ne doit pas être prise en compte par l'indemnité en cas de RHT.</p> <p>Si, malgré la quarantaine, les personnes concernées travaillent en télétravail, prennent des vacances ou réduisent les heures supplémentaires, l'entreprise est tenue de continuer à payer les salaires, mais il n'y a pas de perte d'heures de travail due à des mesures économiques ou officielles et donc pas droit à l'indemnité en cas de RHT.</p>	D'après la « directive sur la pandémie » 2021/01
D38		<p>Organisations n'exerçant pas d'activité économique</p> <p>Les conditions donnant droit à l'indemnité en cas de RHT sont fixées à l'art. 31 LACI. On ne peut d'emblée partir du principe que les travailleurs du service public, d'entreprises parapubliques ou d'associations privées n'ont pas droit à une indemnité en cas de RHT. Le statut de l'employeur (entité de droit public, association, coopérative, fondation, etc.) n'a aucune importance en l'espèce. Le critère déterminant est bien plus le statut du travailleur en matière de cotisation. Il convient donc de vérifier au cas par cas si les conditions visées à l'art. 31 LACI sont remplies et si les travailleurs concernés risquent de perdre leur emploi. Lorsque les tâches au sein d'une entreprise doivent être accomplies indépendamment de la situation économique et que les problèmes de liquidités, les dépenses supplémentaires ou les pertes sont couverts par des moyens publics, il n'existe généralement pas de risque de licenciement immédiat pour</p>	D'après la « directive sur la pandémie » 2021/01

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
		les travailleurs concernés. Par conséquent, le droit à l'indemnité en cas de RHT devrait être refusé.	
F4a		<p>Les périodes de décompte à partir de mars 2020 et jusqu'à mars 2021 inclus ne sont pas prises en compte pour la durée maximale de perception en cas de perte de travail de plus de 85 %.²</p> <p>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. Pendant la période de novembre 2020 à mars 2021, l'entreprise fait à nouveau valoir une perte de travail de 95 %. Ainsi, à partir de avril 2021, elle pourra encore faire valoir une perte de travail supérieure à 85 % pour deux périodes de décompte.</p>	<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>Modification reprise de la directive 2021/01</p>
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>

² 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
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 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 un délai pour compléter le préavis en attirant son attention sur les conséquences d'un retard de sa part (G6 ss.)</p>	Nouvelle possibilité de préavis via le service en ligne
G2	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.	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.	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.
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>A partir du 1^{er} janvier 2022 :</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> <p>Le délai de préavis a été supprimé jusqu'au 31 décembre 2021.</p>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
G7a			<p>D'après la « directive sur la pandémie » 2021/01.</p> <p>Biffé car il n'y a aucun délai de préavis jusqu'au 31.21.2021.</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>.</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>
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 moti- 	<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.</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>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
		<p>vations 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>	
G16	<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 	<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 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) ? 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. • 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. 	<p>Formulation plus claire des points à vérifier obligatoirement par l'ACt dans le cadre de la procédure de préavis. Suspension provisoire pendant la durée de procédure simplifiée relative au préavis de RHT. 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>l'entreprise (art. 33, al. 1, let. a et b, LACI) ? 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 ⇒ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	
I3a		<p>Pour les entreprises dont le préavis de réduction de l'horaire de travail n'a été approuvé qu'après le délai de trois mois prévu pour le dépôt de la demande et du décompte, le principe suivant s'applique :</p> <p>Une réglementation généralisée n'est pas possible en raison des dispositions légales en vigueur. Les caisses d'assurance chômage compétentes doivent vérifier dans chaque cas d'espèce s'il existe une exception sur la base de l'art. 27 LPGA (violation du devoir d'information ou de conseils par l'administration). Dans les cas où les conditions sont remplies, les entreprises peuvent exceptionnellement bénéficier d'un droit qui n'est pas prévu par la loi.</p>	D'après la « directive sur la pandémie » 2021/01

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
		<p>Le Tribunal fédéral a considéré ce qui suit à ce sujet [ATF 131 V 472] : « Dérivé du principe de bonne foi, qui protège le citoyen en ce qui concerne le comportement des autorités en fonction de ses attentes, des informations erronées de la part des autorités administratives peuvent, sous certaines conditions, nécessiter un traitement du requérant qui s'écarte du droit matériel. Selon la jurisprudence et la doctrine, c'est le cas :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. si l'autorité a agi dans une situation spécifique à l'égard de certaines personnes; 2. si elle était compétente pour fournir les informations en question ou si le requérant pouvait, pour des motifs raisonnables, considérer l'autorité comme compétente ; 3. si la personne ne pouvait pas facilement identifier l'inexactitude de l'information ; 4. si elle a pris des dispositions en se basant sur le fait que les informations étaient exactes et que ces dispositions ne peuvent être annulées sans inconvénient, et 5. si la législation n'a pas changé depuis que l'information a été fournie. » <p>En l'occurrence, les cas en question ne concernent pas des « informations erronées de la part des autorités administratives », mais plutôt le traitement tardif des demandes.</p> <p>Les conditions 1 à 4 peuvent être considérées comme remplies dans le cas des entreprises qui n'avaient jamais eu recours à l'instrument de la réduction de l'horaire de travail auparavant, puisqu'il s'agissait de traiter une demande spécifique, que l'ACt était effectivement compétente en la matière, que l'entreprise ne pouvait pas savoir que des retards de la part des autorités pouvaient entraîner la perte de droits et que l'entreprise ne pouvait pas présenter de décompte en l'absence d'une autorisation.</p> <p>En revanche, la condition 3 n'est pas remplie dans le cas des entreprises qui ont déjà bénéficié d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail par le passé, car elles connaissent le délai de 3 mois pour le décompte et devraient en connaître les conséquences.</p> <p>La condition 5 est remplie, puisque les conditions-cadres en vigueur n'ont pas changé en ce qui concerne les délais de</p>	

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
		<p>dépôt des demandes d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.</p> <p>La caisse peut, par analogie avec le Bulletin LACI RHT I7, fixer un délai raisonnable pour la présentation des documents de décompte complets, mais ce délai ne peut pas dépasser trois mois après l'octroi de l'autorisation afin de garantir le contrôle des faits.</p>	
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), 	<p>La caisse exige d'un employeur qui demande l'indemnité pour la première fois dans l'année civile qu'il 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), • 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), 	<p>Ajout de la mention du service en ligne</p> <p>Temporairement suspendue pour la durée de la procédure simplifiée de la procédure sommaire pour le décompte d'indemnité en cas de RHT.</p> <p>Nouvelle version applicable dès que le décompte de la RHT sont à nouveau effectués dans le cadre de la procédure ordinaire.</p>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	
J1	<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 ? 	<p>Avant de verser l'indemnité, la caisse procède notamment à un contrôle aléatoire des points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 ? • Les éventuelles occupations provisoires ont-elles été prises en considération correctement dans le décompte ? • 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>	<p>La mise en place d'un contrôle aléatoire pour les conditions du droit à l'indemnité simplifiée 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 • Réserve saisonnière • Occupations provisoires <ul style="list-style-type: none"> • Le rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique est de nouveau requis à partir du 1^{er} juillet 2021.

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ? • 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 économique » a-t-il été signé par les travailleurs ? • Les calculs du décompte sont-ils exacts ? 	<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>	
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>Le rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique est de nouveau requis à partir du 1^{er} juillet 2021.</p>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
J1b		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.	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.
M1	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 ». [...]	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. [...] <i>Les autres paragraphes demeurent inchangés.</i>	Ajout de la mention du service en ligne

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 17 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 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>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>Modification reprise de la directive 2021/13</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>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> <p>Les indemnités journalières supplémentaires et les délais-cadres prolongés sont traités de manière analogue à partir du 1er mars 2021.</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 nouveaux délais-cadres d'indemnisation qui seront ouverts jusqu'au 31.05.2023 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 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 	<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>Modification reprise de la directive 2021/13</p>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
		<p>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. <p>La prolongation des délais-cadres à partir du 1^{er} mars 2021 est traitée de façon analogue.</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> La personne F demande un nouveau délai-cadre d'indemnisation à partir du 01.02.2023. Elle était déjà au chômage depuis le 01.11.2020 et a bénéficié d'une prolongation du délai-cadre d'indemnisation de mars à mai 2021 de 3 mois jusqu'au 31.01.2023 (27 mois au total). Le délai-cadre de cotisation dure également 27 mois, soit du 01.11.2020 au 31.01.2023. La personne G s'inscrit à nouveau au chômage à compter du 01.02.2023. Elle était déjà au chômage depuis le 01.01.2020 et a bénéficié d'une prolongation du délai-cadre d'indemnisation de 6 mois de mars à août 2020 et d'une prolongation de 3 mois supplémentaires de mars à août 2021 jusqu'au 30.09.2022 (soit un total de 33 mois). Le délai-cadre de cotisation dure également 33 mois, c'est-à-dire du 01.05.2020 au 31.01.2023. La personne H s'inscrit pour la première fois au chômage le 01.02.2023. Le délai-cadre de cotisation dure 24 mois, c'est-à-dire du 01.02.2021 au 31.01.2023. La personne I demande un nouveau délai-cadre à partir du 01.02.2023, elle a déjà un délai-cadre en cours du 01.02.2021 au 30.04.2023 (27 mois au total, y compris une prolongation de 3 mois de mars à mai 2021) et le droit maximal aux indemnités journalières est déjà épuisé en octobre 2022. La prolongation du délai-cadre d'indemnisation peut être complètement désactivée (par analogie avec le Bulletin LACI IC B56 et B70) afin d'éviter une « coquille vide », mais le délai-cadre ordinaire de 24 mois ne peut pas être raccourci. Dans ce cas, le délai-cadre de cotisation ne dure également que 24 mois, c'est-à-dire du 01.02.2021 au 31.01.2023. 	

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
		<ul style="list-style-type: none"> La personne J demande un nouveau délai-cadre à partir du 01.02.2023, elle dispose déjà d'un délai-cadre en cours du 01.01.2021 au 31.03.2023 (27 mois au total, y compris une prolongation de 3 mois de mars à mai 2021) et le droit maximal aux indemnités journalières est déjà épuisé avant le 31.01.2023. La prolongation du délai-cadre d'indemnisation peut être plafonnée (par analogie avec le Bulletin LACI IC B56 et B70) de 2 mois pour mettre fin à la « coquille vide » (durée effective du délai-cadre d'indemnisation 25 mois). Dans ce cas, le délai-cadre de cotisation dure également 25 mois, c'est-à-dire du 01.01.2021 au 31.01.2023 	
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 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.	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.
B263a		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 ou que des règles particulières concernant les personnes vaccinées ou guéries s'appliquent sur le lieu de destination (cf. liste en annexe de l'ordonnance COVID-19 mesures dans le domaine du transport international de voyageurs (RS 818.101.27)). 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	D'après la « directive sur la pandémie » 2020/12 Modification reprise de la directive 2021/13

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
		<p>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>	
B316	<p>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.</p>	<p>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. La notion de qualité liée aux recherches d'emploi ainsi que leur nombre 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.</p>	<p>Les organes d'exécution disposent d'une certaine marge d'appréciation dans le contrôle des recherches d'emploi.</p> <p>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.</p> <p>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 évalués de manière définitive qu'à l'issue de cette période.</p>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
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. Voir exceptions B320	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 ; • 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 ; 	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 qu'il peut commencer dans un délai d'un mois ; • 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 	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"> 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>	<p>renonciation à la preuve des recherches d'emploi peut être accordée pour 3 mois au maximum ;</p> <ul style="list-style-type: none"> 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'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. 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>
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>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
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. 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 authentifications de traductions ou de copies ne sont nécessaires qu'en cas de doute.</p>
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 un 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 n'est pas rédigée dans une langue non courante (établissement-situé à l'étranger), la caisse demande à l'assuré de fournir une traduction. Elle pourra exiger que la traduction ou la copie soient authentifiées.</p>	<p>Voir explication C35a</p>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
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>	<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.</p>
C128a		<p>Les chômeurs qui perçoivent un gain intermédiaire tout en recevant des IC peuvent, en principe, avoir droit à une allocation pour perte de gain COVID-19. À condition que ces personnes ne soient pas déjà indemnisées pour l'interruption de travail par l'indemnité en cas de RHT par le biais de l'AC, cela peut être le cas, par exemple, si une quarantaine est ordonnée pour la personne assurée ou si la garde des enfants par un tiers est annulée en raison des mesures COVID-19 et que le travail doit être interrompu en conséquence. Le cas échéant, le calcul de l'allocation pour perte de gain COVID-19 est basé sur le revenu que la personne aurait gagné grâce au gain intermédiaire. L'indemnité journalière s'élève à 80% de ce gain et est limitée à un maximum de Fr. 196.00.</p> <p>Le gain intermédiaire est défini comme tout revenu provenant d'une activité salariée ou indépendante que l'assuré perçoit pendant une période de contrôle et qui est inférieur aux indemnités de chômage auxquelles il a droit (IC ; Bulletin LACI IC C123). Les compensations de salaire (poursuite du versement du salaire conformément aux art.</p>	<p>D'après la « directive sur la pandémie » 2021/01</p>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
		<p>324a ss CO, indemnités journalières de maladie et d'accident) doivent également être imputées comme gain intermédiaire (Bulletin LACI IC C128 ; art. 24 LACI et art. 41a OACI).</p> <p>L'allocation pour perte de gain prévue par l'ordonnance sur les pertes de gain COVID-19 (RS 830.31) est également une forme de compensation de salaire, car elle est destinée à couvrir la perte de gain liée au coronavirus (par ex. en cas de quarantaine ou de garde d'enfants). Pour cette raison, l'imputation est effectuée de la même manière que pour les indemnités journalières de maladie ou d'accident (Bulletin LACI IC C128).</p> <p>Dans la mesure où une personne sans emploi reçoit une allocation Corona-perte de gain en lieu et place de son salaire provenant d'une activité intermédiaire, il est justifié d'appliquer par analogie au Bulletin LACI IC C128 l'imputation de l'allocation pour perte de gain sur les IC (imputation de l'allocation Corona-perte de gain comme gain intermédiaire). En cas de versement séparé, l'allocation Corona-perte de gain brute est donc ajoutée aux gains intermédiaires déterminants et également imputée comme salaire, et non comme indemnité journalière d'une assurance sociale (art. 28 LACI).</p>	
C208a		<p>La quarantaine ou l'isolement ne conduit pas systématiquement à une prolongation du délai de congé. L'art. 336c, al. 2, CO ne s'applique que si, d'une part, le travailleur est effectivement en incapacité de travail et, d'autre part, qu'il en apporte la preuve par un certificat médical. Seule une incapacité de travail et non une (auto-) quarantaine ou un (auto-) isolement pur(e) peut empêcher la recherche d'emploi ou le commencement d'un nouvel emploi. .</p>	<p>D'après la « directive sur la pandémie » 2021/01</p>
C240	<p>La caisse ne peut pas renoncer à faire valoir ses droits.</p>	<p>La caisse ne peut pas renoncer à faire valoir ses droits. Elle doit les faire valoir dans un délai d'un an.</p>	<p>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.</p> <p>La subrogation doit continuer d'être notifiée à l'employeur dès le versement des indemnités.</p>

Cm	Formulation valable jusqu'au 31.8.2020	Formulation valable à compter du 1.9.2020	Explication
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. 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 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.</p> <p>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>	<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
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'évènement 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 judicieux 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. 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 : https://www.e-service.admin.ch/eschkg/cms/content/betriebung/allgemein_fr/.</p> <p>Pour un schéma interactif et des explications, voir : 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 : https://bs-lite.fenceit.ch</p>	<p>Le lien ayant été mis à jour, la mention des sous-adresses est superflue.</p>
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/Betriebung/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>

Veillez 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 ,
- est publiée sur le TCNet et sur www.travail.swiss .