



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Directive LACI RHT (Bulletin LACI RHT)

**Marché du travail /
Assurance-chômage (TC)**

État : 01.01.2023

Direktion für Arbeit / Direction du travail / Direzione del lavoro / Directorate of Labour
Holzikofenweg 36, CH-3003 Bern
Tel. 058 462 29 20
www.seco.admin.ch, www.travail.swiss; tcjd@seco.admin.ch

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca DEFR

AVANT-PROPOS

En sa qualité d'autorité de surveillance, l'organe de compensation de l'AC est chargé de veiller à une application uniforme du droit et de donner aux organes chargés de son exécution les instructions nécessaires à cet effet (art. 110 LACI). Dans le domaine de l'indemnité en cas de RHT, ceci s'effectue sous la forme de la directive LACI RHT, lequel est contraignant pour l'ensemble des organes d'exécution. L'organe de compensation est administré par le SECO (art. 83, al. 3, LACI).

L'organe de compensation de l'AC communique aux organes d'exécution, par voie de directive, toutes les corrections et précisions du Tribunal fédéral entraînant une modification de la pratique. La publication par l'organe de compensation de l'AC d'un changement de ce type est déterminante pour pouvoir déroger aux directives LACI en vigueur (cf. ATFA du 13 avril 2006, C 291/05).

De manière générale, la directive LACI RHT sera publiée deux fois par an dans sa version complète (au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet). Le courriel d'accompagnement énumérera et expliquera brièvement les modifications apportées aux chiffres marginaux. Ces modifications sont signalées par une flèche ↓.

La directive LACI RHT est publiée sur www.travail.swiss et sur le TCNet. Une liste des modifications est également disponible sur le TCNet.

La directive LACI RHT se compose des chapitres suivants :

- A** Notions et buts de la RHT
- B** Droit à l'indemnité
- C** Perte de travail prise en considération
- D** Perte de travail à ne pas prendre en considération
- E** Calcul de l'indemnité
- F** Durée maximale de l'indemnisation
- G** Préavis de réduction de RHT et vérification des conditions du droit à l'indemnité
- H** Obligations de l'employeur
- I** Exercice du droit à l'indemnité
- J** Remboursement de l'indemnité
- K** Prescriptions de contrôle
- L** Occupation provisoire
- M** Décompte
- N** Thèmes spéciaux

Les directives recueillies au chapitre « Thèmes spéciaux » sont valables pour l'ensemble de la mise en œuvre de la LACI.

Mode de citation : Directive LACI RHT A1

SECO – Direction du travail

TABLE DES MATIÈRES

A Notion et but de la réduction de l'horaire de travail	A1 – A2
B Droit à l'indemnité	B1 – B46
Durée normale et durée réduite de travail	B1 – B18
Durée normale de travail	B2 – B2
Durée normale de travail en cas d'horaire mobile.....	B3 – B4
Durée réduite de travail	B5 – B9
Horaire mobile.....	B10 – B14
Heures en plus	B15 – B15
Exemples concernant l'horaire mobile et les heures en plus	B16 – B16
Perfectionnement professionnel dans l'entreprise	B17 – B18
Prise en considération de la perte de travail	B19 – B19
Perte de travail temporaire	B20 – B23
Personnes ayant droit à l'indemnité	B24 – B25
Personnes n'ayant pas droit à l'indemnité	B26 – B46
Contrat de travail résilié.....	B27 – B29
Perte de travail indéterminable et horaire de travail incontrôlable.....	B30 – B33
Refus du droit à l'indemnité faute de contrôle du temps de travail par l'entreprise	B34 – B36
Personnes exerçant une influence sur les décisions que prend l'employeur	B37 – B43
Conjoints travaillant dans la même entreprise et personnes en partenariat enregistré	B44 – B44
Travailleurs à la tâche	B45 – B46
C Perte de travail prise en considération	C1 – C50
Perte de travail due à des facteurs d'ordre économique	C1 – C2
Perte de travail inévitable	C3 – C6
Cas de rigueur à la suite de mesures prises par les autorités ou de pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques	C7 – C23
Pertes de travail causées par des mesures prises par les autorités ou dues à d'autres motifs indépendants de la volonté de l'employeur	C7 – C14

Pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques.....	C15 – C23
Perte de travail minimale.....	C24 – C39
Calcul au prorata	C27 – C28
Entreprise – secteur d’exploitation.....	C29 – C36
Période de décompte	C37 – C39
Délai d’attente	C40 – C44
Perte de travail à prendre en considération pour les travailleurs à domicile.....	C45 – C50
Perte de travail prise en considération pour les formateurs professionnels.....	C51 – C55
D Perte de travail à ne pas prendre en considération	D1 – D37
Risque normal d’exploitation.....	D2 – D6b
Perte de travail habituelle dans la branche, la profession ou l’entreprise.....	D7 – D10
Fluctuations saisonnières de l’emploi	D11 – D19
Pertes de travail avant et après les jours fériés ou les vacances d’entreprise	D20 – D25
Absence de consentement du travailleur concerné à la réduction de l’horaire de travail.....	D26 – D27
Contrat de travail de durée déterminée.....	D28 – D30
Apprentis	D31 – D31
Travail temporaire et location de services.....	D32 – D34
Conflits collectifs de travail	D35 – D35
Réduction de l’horaire de travail chez les prestataires de services publics (employeurs de droit public, administrations, etc.)	D36 – D40
Réduction de l’horaire de travail au sein des organisations n’exerçant pas d’activité économique	D41 – D42
Réduction de l’horaire de travail des travailleurs dont l’employeur n’est pas tenu de payer des cotisations	D43 – D44
E Calcul de l’indemnité	E1 – E12
Montant de l’indemnité.....	E1 – E1
Gain déterminant	E2 – E7
Gain horaire à prendre en considération	E8 – E12

F	Durée maximale de l'indemnisation	F1 – F6
G	Préavis de réduction de l'horaire de travail et vérification des conditions du droit à l'indemnité	G1 – G21
	Forme et contenu du préavis	G1 – G5
	Délai de préavis.....	G6 – G8
	Durée de l'autorisation	G9 – G9
	Ampleur de la réduction de l'horaire de travail.....	G10 – G10
	Choix et changement de caisse.....	G11 – G14
	Décision de l'ACt	G15 – G21
H	Obligations de l'employeur	H1 – H2
I	Exercice du droit à l'indemnité	I1 – I7
J	Remboursement de l'indemnité	J1 – J3
K	Prescriptions de contrôle	K1 – K1
L	Occupation provisoire	L1 – L7
M	Décompte	M1 – M1
N	Thèmes spéciaux	N1 – N60
	Chiffres déterminants relatifs à l'assurance-chômage	N1 – N14
	Frais de justice en cas de recours devant le tribunal fédéral	N20 – N20
	Recours auprès du tribunal fédéral contre les décisions de renvoi des tribunaux cantonaux.....	N21 – N21
	Effet suspensif	N22 – N29
	Définitions	N22 – N24
	Effet suspensif en présence de décisions négatives	N25 – N25
	Effet suspensif en présence de décisions positives	N26 – N26
	Application de l'art. 50 LPGA à l'AC	N30 – N30
	Notification des décisions.....	N31 – N31
	Création de documents non modifiables	N32 – N32
	Signature manuscrite et transmission de documents	N33 – N35
	Signature sur les décisions.....	N33 – N34

Signatures sur les formulaires	N34a – N34a
Transmission de documents (art. 29, al. 3, 30 LPGA).....	N35 – N35
Directive relative à la protection des données : exécution de la LACI et de la LSE / systèmes d'information PLASTA et SIPAC	N36 – N55
Bases légales	N36 – N36
Champ d'application de la LPD	N37 – N37
Principes régissant la protection des données.....	N38 – N38
Maniement de données personnelles sensibles	N39 – N41
Saisie de données dans les systèmes d'information PLASTA et SIPAC	N42 – N43
Dossiers électroniques et sous forme papier	N44 – N44
Communication de données	N45 – N50
Exportation de données PLASTA et SIPAC vers d'autres banques de données	N51 – N52
Droit d'accès des personnes concernées / consultation du dossier	N53 – N53
Conséquences en cas de violation de la protection des données	N54 – N54
Remarques finales	N55 – N55
L'« intégration de la dimension de genre » dans l'application de la LACI	N56 – N59
Définition	N56 – N56
But.....	N57 – N57
Egalité entre femmes et hommes dans la langue	N58 – N58
Application non sexiste de la LACI	N59 – N59
Travail au noir	N60 – N60

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AC	Assurance-chômage
ACt	autorité cantonale
AI	Assurance-invalidité
al.	Alinéa
ANP	Assurance-accident non professionnel
AP	Assurance-accident professionnel
APG	Allocation pour perte de gain
art.	article
ATF	Arrêt du Tribunal fédéral
ATFA	Arrêt du Tribunal fédéral des assurances
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
CCT	Convention collective de travail
cf.	confer
CHF	francs suisses
CO	Code des obligations (RS 220)
col.	colonne
CP	Code pénal suisse (RS 311.0)
DC	délai-cadre
Directive LACI INTEMP	Directive LACI concernant l'indemnité en cas d'intempéries
Directive LACI RHT	Directive LACI concernant l'indemnité en cas de RHT
DTA	Revue de droit du travail et d'assurance-chômage
GED	Gestion électronique des documents
h	heure
HM	horaire mobile
IC	Indemnité de chômage
ICI	Indemnité en cas d'insolvabilité
INTEMP	Indemnité en cas d'intempéries
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (RS 837.0)
LAVS	Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (RS 831.10)
let.	lettre
LMMT	logistique des mesures du marché du travail
LPD	Loi fédérale sur la protection des données (RS 235.1)
LPGA	Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (RS 830.1)
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalides (RS 831.40)
LSE	Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (RS 823.11)
LTF	Loi sur le Tribunal fédéral (RS 173.110)
MMT	Mesures relatives au marché du travail
no	numéro

no REE	Numéro du registre des entreprises et des établissements
OACI	Ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (RS 837.02)
OPGA	Ordonnance sur la partie générale du droit des assurances sociales (RS 830.11)
ORP	Offices régionaux de placement
p.	page
p. ex.	par exemple
PA	Loi fédérale sur la procédure administrative (RS 172.021)
PD	période de décompte
PLASTA	Système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail
RHT	Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail
RS	Recueil systématique
s. / ss.	et suivant(e) / et suivant(e)s
SA	Société anonyme
Sàrl	Société à responsabilité limitée
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
SIPAC	Systèmes d'information et de paiement de l'assurance-chômage
TF	Tribunal fédéral

NOTION ET BUT DE LA RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

- A1** La RHT est une diminution temporaire de l'horaire de travail contractuel décidée par l'employeur en accord avec les travailleurs concernés, alors que les contrats de travail sont maintenus. L'indemnité en cas de RHT indemnise de manière appropriée les pertes de travail prises en considération.
- A2** La RHT vise à prévenir le chômage et à maintenir les emplois. Son but sert autant les intérêts des travailleurs que ceux des employeurs, puisqu'elle offre aux entreprises la possibilité de surmonter des fléchissements économiques en conservant leur entière capacité de production.

DROIT À L'INDEMNITÉ

art. 31 LACI ; art. 46 et 47 OACI

DURÉE NORMALE ET DURÉE RÉDUITE DE TRAVAIL

B1 Ont droit à l'indemnité les travailleurs dont la durée normale de travail est réduite ou l'activité suspendue pour des raisons d'ordre économique.

Durée normale de travail

B2 Par durée normale de travail, il faut entendre la durée contractuelle de travail de l'employé, mais au plus la durée selon l'usage local dans la branche économique en question. Lorsque l'entreprise est soumise à une CCT, l'horaire de travail servant à calculer l'indemnité ne peut dépasser l'horaire de travail fixé dans cette convention.

Durée normale de travail en cas d'horaire mobile

B3 Les régimes d'horaire de travail mobile prévoient en règle générale une plage permettant une variation de la durée hebdomadaire de travail (p. ex. durée de travail de 35 à 45 heures par semaine, soit une moyenne de 40 heures hebdomadaires). Les soldes d'heures doivent en principe être compensés dans l'année. Le salaire est toujours payé en fonction de la durée moyenne de travail.

B4 Pour les travailleurs ayant un horaire de travail mobile, la durée normale de travail correspond à la durée moyenne de travail annuelle fixée contractuellement. Un régime d'horaire mobile est un horaire de travail qui peut être adapté à court terme aux besoins de l'entreprise d'entente avec les travailleurs.

Ne sont pas considérés comme régime d'horaire mobile :

- les systèmes où l'horaire de travail est fixé par un calendrier de travail annuel ;
- les systèmes qui dérogent à l'horaire de travail normal avec compensation des soldes d'heures par un supplément ou une réduction de salaire ou des vacances supplémentaires ;
- les systèmes variant en fonction de la saison ;
- les systèmes qui sont réglés d'avance par blocs (p. ex. 4 semaines à 45 heures et 4 semaines à 35 heures) ;
- les systèmes répondant aux exigences du travail par équipe.

Dans tous ces cas, la durée de travail convenue dans la période de décompte concernée est considérée comme durée normale de travail.

Durée réduite de travail

B5 La durée de travail n'est réputée réduite que lorsqu'elle n'atteint pas la durée normale de travail, une fois les heures en plus additionnées.

B6 Comptent comme heures en plus les heures payées ou qui n'ont pas été payées excédant le nombre d'heures à effectuer selon l'horaire de travail contractuel. Ne comptent pas comme heures en plus les heures effectuées dans le cadre du régime d'horaire mobile de l'entreprise, mais au maximum 20 heures, ni les heures accomplies d'avance ou à rattraper imposées par l'entreprise pour compenser des ponts entre les jours fériés.

Les heures accomplies d'avance ou à rattraper sont acceptées en tant que telles lorsque le règlement de l'entreprise fixe le moment de leur compensation.

B7 Si aucun délai-cadre d'indemnisation ne court pour l'entreprise ou le secteur d'exploitation au moment de l'introduction de l'horaire de travail, les heures en plus accomplies par les travailleurs au cours des 6 mois précédents seront déduites de leur perte de travail. Les heures qui ont été accomplies pendant ces 6 mois afin d'équilibrer un solde négatif d'heures de travail ne comptent pas comme heures en plus. ↓

B8 Pendant le délai-cadre d'indemnisation, les heures en plus accomplies par les travailleurs avant une nouvelle RHT, mais au plus pendant les 12 derniers mois, seront déduites de leur perte de travail. Les heures qui ont été accomplies pendant ces 12 mois afin d'équilibrer un solde négatif d'heures de travail ne comptent pas comme heures en plus. ↓

B8a Si l'indemnité n'est demandée pour un travailleur pour la première fois qu'au cours du délai-cadre d'indemnisation, les 6 mois précédant l'introduction de la RHT / l'INTEMP sont déterminants pour le décompte des heures supplémentaires. Si la période de réduction d'horaire de travail ou d'interruption pour cause d'intempéries d'un travailleur commence à courir pour la première fois plus de 6 mois après le début du délai-cadre d'indemnisation, ce sont les heures supplémentaires de tout le délai-cadre qui doivent être décomptées, mais au maximum celles des 12 derniers mois.

⇒ Exemple 1

Le délai-cadre relatif à la RHT ou à l'INTEMP commence à courir le 1.2. dans une entreprise ou un secteur d'exploitation. L'indemnité n'est demandée pour une collaboratrice qu'à partir du 1.5.

Les heures en plus accomplies par cette collaboratrice au cours des 6 derniers mois, soit du 1.11. au 30.4., sont déduites de sa perte de travail.

⇒ Exemple 2

Dans une entreprise ou un secteur d'exploitation, le délai-cadre relatif à la RHT ou à l'INTEMP commence à courir le 1.2. L'indemnité n'est demandée pour un collaborateur qu'à partir du 1.10.

Les heures en plus accomplies par ce collaborateur pendant les 8 mois du délai-cadre, soit du 1.2. au 30.9., sont déduites de sa perte de travail.

⇒ Exemple 3

Dans une entreprise ou un secteur d'exploitation, le délai-cadre d'indemnisation pour la perception de la RHT / l'INTEMP commence à courir le 1.2.2012. L'indemnité n'est demandée pour une collaboratrice qu'à partir du 1.4.2013.

Les heures en plus accomplies par cette collaboratrice pendant les 12 derniers mois du délai-cadre en cours, soit du 1.4. au 31.3. de l'année suivante, sont déduites de sa perte de travail.

→ B7 modifié en octobre 2016

→ B8 modifié en octobre 2016

- B9** Un délai-cadre d'indemnisation de 2 ans est ouvert le premier jour de la première période de décompte pour laquelle l'INTEMP ou la RHT est versée.

Horaire mobile

- B10** Un régime d'horaire mobile au sens de l'AC ne sera reconnu que si les travailleurs peuvent reporter leur solde d'heures au fur et à mesure dans le cadre de la plage fixée par l'entreprise. Les travailleurs doivent en outre pouvoir augmenter ou diminuer librement leurs heures dans les limites d'une telle plage.

L'art. 26 de la Convention nationale du secteur principal de la construction (CN) est en conformité avec ces conditions, même s'il fixe une période déterminée pour compenser les heures en plus et ajoute un bonus temps aux heures en plus qui n'ont pu être compensées pendant cette période.

- B11** L'assurance-chômage n'admet un horaire mobile que si l'entreprise dispose d'un règlement écrit et qu'elle l'applique depuis un certain temps déjà. Elle ne reconnaîtra donc pas un horaire mobile introduit en prévision d'une RHT.
- B12** Les heures en plus ou en moins résultant d'un horaire mobile n'ont pas d'influence sur la perte de travail due à des facteurs d'ordre économique. Elles ne donnent dès lors pas lieu à une réduction de la perte de travail prise en considération et ne l'augmentent pas non plus.

⇒ Exemple 1

Un employeur annonce pour une période de décompte une perte de travail de 100 heures due à des facteurs d'ordre économique pour un travailleur ayant 160 heures à accomplir. Le travailleur a effectué 70 heures au cours de cette période de décompte, dont 10 pour augmenter son solde d'horaire mobile qui passe ainsi de 5 à 15 heures.

Les 10 heures en plus ne réduisent pas la perte de travail.

4 Heures à effectuer par période de décompte	5 Temps effectif	6 Congés payés / non payés	7 Horaire mobile			8 Heures de travail perdues
			Solde à la fin de la période		Différence	
			précédente	en cours		
160.00	70.00		5.00	15.00	-10.00	100.00

Voir M1.

⇒ Exemple 2

Un employeur annonce pour une période de décompte une perte de travail de 100 heures due à des facteurs d'ordre économique pour une employée ayant 160 heures à accomplir. L'employée a accompli 50 heures au cours de cette période de décompte, amortissant du même coup de 10 heures son solde HM qui passe de 15 à 5 heures.

Les 10 heures en moins n'augmentent pas la perte de travail.

4 Heures à effectuer par période de décompte	5 Temps effectif	6 Congés payés / non payés	7 Horaire mobile			8 Heures de travail perdues
			Solde à la fin de la période		Différence	
			précédente	en cours		
160.00	50.00		15.00	5.00	10.00	100.00

Voir M1.

B13 Seule la part du solde HM qui excède +20 heures est prise en compte et réduit par conséquent la perte de travail à prendre en considération.

Pour éviter qu'un nombre disproportionné d'heures en plus puisse être effectué dans le cadre d'un régime d'horaire mobile pendant une période de RHT sans que la perte de travail ne soit réduite, le solde négatif sera lui aussi limité à -20 heures. Si le solde HM d'un travailleur est de -60 heures au début d'une période de RHT, la caisse prendra comme solde à la fin de la période de décompte précédente -20 heures. Ainsi, les heures en plus accomplies dans le cadre de l'horaire mobile ne pourront varier que dans une fourchette de -20 à +20 heures, soit de 40 heures au maximum, sans que cela n'affecte la perte de travail.

⇒ Exemple

Un travailleur dispose au début d'une période de RHT d'un solde de -50 heures. Dans la première période de décompte, il réduit ce solde à -40 heures en travaillant 10 heures en plus. Se fondant sur 160 heures à effectuer et 110 heures effectives au cours de cette période de décompte, l'employeur prétend avoir perdu 60 heures de travail pour des raisons d'ordre économique.

4 Heures à effectuer par période de décompte	5 Temps effectif	6 Congés payés / non payés	7 Horaire mobile			8 Heures de travail perdues
			Solde à la fin de la période		Différence	
			précédente	en cours		
160.00	110.00		-20.00	-10.00	-10.00	60.00

Dans la période de décompte suivante, le travailleur effectue 35 heures en plus dans le cadre de l'horaire mobile. Se fondant sur 160 heures à effectuer et 135 heures effectives au cours de cette période de décompte, l'employeur prétend de nouveau avoir perdu 60 heures de travail pour des raisons d'ordre économique.

4 Heures à effectuer par période de décompte	5 Temps effectif	6 Congés payés / non payés	7 Horaire mobile			8 Heures de travail perdues
			Solde à la fin de la période		Différence	
			précédente	en cours		
160.00	135.00		-10.00	20.00	-30.00	55.00

Le solde HM est bloqué à +20 heures. 5 heures résultant de l'horaire mobile sont donc prises en considération comme heures en plus et réduisent d'autant la perte de travail. Si on avait laissé le solde HM à -50 heures au début de la RHT, le travailleur aurait pu accomplir 70 heures en plus pendant la RHT (jusqu'à +20 h) sans que ces heures ne réduisent la perte de travail à prendre en considération.

- B14** Si un travailleur ramène son solde HM en dessous de -20 heures, le solde HM reporté sur le formulaire « Décompte concernant la RHT » sera limité à -20 heures et les autres heures en moins seront reportées à la colonne « Congés payés / non payés ».

⇒ Exemple

En travaillant 100 heures alors qu'il devait en accomplir 160, un travailleur a creusé son solde négatif qui passe de -10 à -30. Son employeur fait valoir pour lui 40 heures de travail perdues pour des raisons d'ordre économique.

4 Heures à effectuer par période de décompte	5 Temps effectif	6 Congés payés / non payés	7 Horaire mobile		Différence	8 Heures de travail perdues
			Solde à la fin de la période			
			précédente	en cours		
160.00	100.00	10.00	-10.00	-20.00	10.00	40.00

Le solde HM est bloqué à -20 heures. Les 10 heures en moins non comprises dans la plage d'horaire mobile sont reportées à la colonne « Congés payés / non payés ».

Heures en plus

- B15** Les heures en plus effectuées pendant les 6 ou 12 derniers mois (B5 ss.) doivent être déduites de la perte de travail à prendre en considération.

⇒ Exemple 1

Solde d'heures en plus 6 mois avant le début du DC : +40 h
 Solde d'heures en plus au début de la 1^{re} PD : +47 h
 Variation dans les 6 derniers mois : +7 h

7 heures en plus sont déduites de la perte de travail à prendre en considération (report à la colonne 9 du décompte).

⇒ Exemple 2

Solde d'heures en plus 6 mois avant le début du DC : +47 h
 Solde d'heures en plus au début de la 1^{re} PD : +40 h
 Variation dans les 6 derniers mois : -7 h

Comme le travailleur n'a pas effectué d'heures en plus pendant les 6 derniers mois, aucune heure en plus n'est déduite malgré le solde positif.

⇒ Exemple 3

Solde d'heures en plus 6 mois avant le début du DC : -50 h
 Solde d'heures en plus au début de la 1^{re} PD : -30 h
 Variation dans les 6 derniers mois : +20 h

Les 20 heures additionnelles au temps de travail ordinaire qui ont été accomplies pendant les 6 derniers mois servent uniquement à réduire le solde d'heures de travail négatif et ne comptent donc pas comme heures en plus. ↓

Exemples concernant l'horaire mobile et les heures en plus

B16 Les exemples suivants montrent l'interaction entre les heures en plus et l'horaire mobile dans le décompte concernant la RHT.

⇒ Exemple 1

Solde d'heures en plus 6 mois avant le début du DC :	+35 h
Solde d'heures en plus au début de la 1 ^{re} PD :	<u>+42 h</u>
Variation dans les 6 derniers mois :	+7 h
Heures en plus à la fin de la 1 ^{re} PD :	+50 h
Heures à effectuer :	160 h
Temps effectif :	108 h
Heures de travail perdues :	60 h

L'entreprise dispose d'un système d'horaire mobile avec une plage de +/-60 heures.

4 Heures à effectuer par période de décompte	5 Temps effectif	6 Congés payés / non payés	7 Horaire mobile			8 Heures de travail perdues	9 Solde des heures en plus des mois précédents	10 Heures perdues impu- tables à des facteurs saisonniers	11 Heures perdues à prendre en considération
			Solde à la fin de la période		Différence				
			précédente	en cours					
160.00	108.00		20.00	20.00		52.00	7.00		45.00

Le solde HM est plafonné à +20 heures. Les 7 heures en plus des 6 derniers mois précédant la première période de décompte sont reportées à la colonne 9. L'augmentation du solde HM de +42 à +50 heures pendant la période de décompte se traduit par une diminution de 8 heures de la perte de travail à prendre en considération puisque le solde HM dépasse le plafond fixé à +20 heures.

⇒ Exemple 2

Solde d'heures en plus 6 mois avant le début du DC :	+1 h
Solde d'heures en plus au début de la 1 ^{re} PD :	<u>+9 h</u>
Variation dans les 6 derniers mois :	+8 h
Solde des heures en plus à la fin de la 1 ^{re} PD :	+15 h
Heures à effectuer :	160 h
Temps effectif :	106 h
Heures de travail perdues :	60 h

L'entreprise dispose d'un système d'horaire mobile avec une plage de +/-60 heures.

4 Heures à effectuer par période de décompte	5 Temps effectif	6 Congés payés / non payés	7 Horaire mobile			8 Heures de travail perdues	9 Solde des heures en plus des mois précédents	10 Heures perdues impu- tables à des facteurs saisonniers	11 Heures perdues à prendre en considération
			Solde à la fin de la période		Différence				
			précédente	en cours					
160.00	106.00		9.00	15.00	-6.00	60.00			60.00

Aucune heure en plus accomplie avant ou pendant la RHT n'est déduite de la perte de travail à prendre en considération puisque toutes ces heures ont été accomplies dans les limites de la plage d'horaire mobile admise par l'assurance-chômage.

⇒ Exemple 3

Solde d'heures en plus 6 mois avant le début du DC :	-50 h
Solde d'heures en plus au début de la 1 ^{re} PD :	<u>-25 h</u>
Variation dans les 6 derniers mois :	+25 h
Solde d'heures en plus à la fin de la 1 ^{re} PD :	+10 h
Heures à effectuer :	160 h
Temps effectif :	135 h
Heures de travail perdues :	60 h

L'entreprise dispose d'un système d'horaire mobile avec une plage de +/-60 heures.

4 Heures à effectuer par période de décompte	5 Temps effectif	6 Congés payés / non payés	7 Horaire mobile			8 Heures de travail perdues	9 Solde des heures en plus des mois précédents	10 Heures perdues impu- tables à des facteurs saisonniers	11 Heures perdues à prendre en considération
			Solde à la fin de la période		Différence				
			précédente	en cours					
160.00	135.00		-20.00	15.00	-35.00	60.00		60.00	

Les 25 heures en plus effectuées durant les 6 derniers mois précédant l'introduction de la RHT sont une réduction du solde négatif autorisé et ne doivent donc pas être déduites des heures perdues pour raisons économiques. Le solde HM de -25 heures au début de la période de décompte est réduit à -20 heures. Puisque 35 heures en plus ont été accomplies pendant la période de décompte, le solde à la fin de la période en cours s'élève à +15 heures. Les heures de travail perdues ne peuvent être déduites que dans la mesure où elles dépassent le plafond de +20 heures.

⇒ Exemple 4 (exemple de calcul tiré de la pratique sur 2 périodes de décompte)

Horaire hebdomadaire : 40 h

Système d'horaire mobile comprenant une plage de +80/-60 heures

1^{re} période de décompte :

Jours de travail :	23
Heures à effectuer :	184
Temps effectif en h :	66,4
Congés payés / non payés en heures :	45
Heures de travail perdues :	24
Solde HM au début de la PD, en heures :	+68,18
Solde HM à la fin de la PD, en heures :	+19,58
Variation de l'HM pendant la PD :	-48,6
Heures en plus des 6 derniers mois :	0

4 Heures à effectuer par période de décompte	5 Temps effectif	6 Congés payés / non payés	7 Horaire mobile			8 Heures de travail perdues	9 Solde des heures en plus des mois précédents	10 Heures perdues impu- tables à des facteurs saisonniers	11 Heures perdues à prendre en considération
			Solde à la fin de la période		Différence				
			précédente	en cours					
184.00	66.40	93.18	20.00	19.58	0.42	24.00		24.00	

Le solde HM au début de la période de décompte est de +20 heures.

Une différence de seulement 0,42 heure est portée au décompte. Le solde à la fin de la période de décompte en cours correspond ainsi au solde effectif de l'entreprise.

Les 48,18 heures amorties (48,6 moins 0,42) sont reportées à la colonne 6.

2^e période de décompte :

Jours de travail :	20
Heures à effectuer :	160
Temps effectif en heures :	104,52
Congés payés / non payés en heures :	0
Heures de travail perdues :	60,9
Solde HM au début de la PD, en heures :	+19,58
Solde HM à la fin de la PD, en heures :	+25
Variation de l'HM pendant la PD :	+5,42

4 Heures à effectuer par période de décompte	5 Temps effectif	6 Congés payés / non payés	7 Horaire mobile			8 Heures de travail perdues	9 Solde des heures en plus des mois précédents	10 Heures perdues imputables à des facteurs saisonniers	11 Heures perdues à prendre en considération
			Solde à la fin de la période		Différence				
			précédente	en cours					
160.00	104.52		19.58	20.00	-0.42	55.90		55.90	

La perte de travail à prendre en considération est réduite des 5 heures en plus qui dépassent le plafond de +20 heures admis par l'assurance-chômage.

⇒ Exemple 5 (exemple de calcul tiré de la pratique)

Horaire hebdomadaire : 40 h

Système d'horaire mobile comprenant une plage de +80/-60 heures

Jours de travail :	23
Heures à effectuer :	184
Temps effectif en heures :	165,82
Congés payés / non payés en heures :	8
Heures de travail perdues :	0
Solde HM au début de la PD, en heures :	+36,24
Solde HM à la fin de la PD, en heures :	+26,06
Variation de l'HM pendant la PD :	-10,18
Heures en plus des 6 derniers mois :	23

4 Heures à effectuer par période de décompte	5 Temps effectif	6 Congés payés / non payés	7 Horaire mobile			8 Heures de travail perdues	9 Solde des heures en plus des mois précédents	10 Heures perdues imputables à des facteurs saisonniers	11 Heures perdues à prendre en considération
			Solde à la fin de la période		Différence				
			précédente	en cours					
184.00	165.82	18.18	20.00	20.00		12.82		-12.82	

Comme le solde HM est plafonné à +20 heures tant au début qu'à la fin de la période de décompte, les 10,18 heures amorties résultant de l'horaire mobile sont reportées à la colonne 6. Elles réduisent en outre les 23 heures en plus des 6 derniers mois reportées à la colonne 9. Les 12,82 heures en plus des mois précédents qui n'ont pas encore été compensées seront reportées sur la période de décompte suivante.

Perfectionnement professionnel dans l'entreprise

B17 Le droit à l'indemnité en cas de RHT subsiste lorsque l'employeur utilise complètement ou partiellement, avec l'accord de l'ACt, le temps de travail qui est supprimé pour le perfectionnement professionnel des travailleurs concernés.

L'ACt est habilitée à donner son accord uniquement si le perfectionnement professionnel :

- procure des connaissances ou des techniques de travail dont le travailleur peut tirer profit également lors d'un changement d'emploi ;
- est organisé par des personnes compétentes selon un programme établi à l'avance ;
- est rigoureusement séparé de l'activité usuelle de l'entreprise ;
- ne sert pas les intérêts exclusifs ou prépondérants de l'employeur.

Ces conditions sont cumulatives.

B18 L'employeur présentera sa demande d'utilisation des heures de travail perdues aux fins de perfectionnement professionnel des travailleurs concernés, comme le veut la jurisprudence, en respectant un délai identique au délai de préavis de RHT visé à l'art. 36 LACI, soit 10 jours au moins avant le début des cours. Il s'agit en l'occurrence d'un délai de péremption. En cas de retard, le perfectionnement professionnel sera approuvé pour le temps qui reste à compter de l'expiration dudit délai (G6 ss.).

PRISE EN CONSIDÉRATION DE LA PERTE DE TRAVAIL

B19 L'indemnité en cas de RHT n'est accordée que si la perte de travail est prise en considération. Les art. 32 et 33 LACI fixent les conditions de cette prise en considération (C1 ss. et D1 ss.).

PERTE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

- B20** Le droit à l'indemnité n'est accordé que si la RHT est vraisemblablement temporaire et que l'on peut admettre qu'elle permettra de maintenir les emplois en question.
- B21** Pour déterminer si les conditions du droit à l'indemnité sont remplies, il convient de présumer, jusqu'à preuve du contraire, que la perte de travail est vraisemblablement temporaire et que la RHT sert à maintenir les emplois. Principe applicable : dans le doute, il faut donc reconnaître le caractère temporaire de la perte de travail et admettre que la réduction d'horaire préviendra les licenciements.
- B22** Il n'est guère possible de définir le caractère temporaire de la perte de travail de manière générale en fixant une limite temporelle. La perte de travail doit être jugée au cas par cas à la lumière des circonstances déterminantes. Le fait qu'un employeur ait recouru régulièrement à la RHT par le passé ne suffit pas en soi à nier le caractère temporaire de la perte de travail (ATF 111 V 379).

⇒ Jurisprudence

ATFA C 279/05 du 2.11.2006 (Compte tenu de l'ensemble des faits, notamment au vu du préavis continu de RHT sur une durée de 14 mois et du fait que la réorganisation proposée de l'entreprise n'a jusqu'à présent pas été mise en œuvre, la perte de travail ne peut pas être considérée comme étant passagère)

ATFA C 248/03 du 19.12.2003 (Un creux général dans la branche de la construction, l'insécurité économique des maîtres d'ouvrage due à de nombreux licenciements et fermetures d'entreprises entraînant le refus de nombreuses propositions de travail promises oralement à la suite d'appels d'offres sont des événements habituels pour une entreprise ; ils font partie du risque normal d'exploitation et peuvent toucher toute entreprise de manière égale)

ATFA C 283/01 du 8.10.2003 (Si la perte de travail a un caractère saisonnier, la RHT ne peut pas être accordée)

- B23** Lorsque des indices concrets laissent présumer que la RHT n'est qu'une étape préliminaire à une fermeture programmée de l'entreprise (ouverture de la faillite, liquidation concordataire), la condition du caractère temporaire de la perte de travail et du maintien des emplois n'est pas ou plus remplie.

Lorsque la caisse de chômage apprend l'imminence de la fermeture d'une entreprise, elle doit suspendre le versement de l'indemnité, même si la RHT a été approuvée, et soumettre le cas à l'ACT.

Si l'examen approfondi révèle que la fermeture de l'entreprise n'a pas eu lieu et n'est pas davantage prévue, l'ACT est tenue d'avertir la caisse de chômage que la perte de travail est toujours à considérer comme provisoire. Si les autres conditions que la caisse de chômage doit vérifier sont remplies, cette dernière annule à nouveau la suspension des versements.

Dans le cas contraire, la suspension des versements est maintenue. 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. L'ACT doit annuler la décision jusqu'alors positive concernant l'indemnité en cas de RHT une fois que la fermeture de l'entreprise a été décidée (révision procédurale ou reconsidération). La restitution des indemnités en cas de RHT peut uniquement être demandée pour la période à partir de laquelle la décision positive a été annulée.

La RHT n'est pas approuvée lorsque l'entreprise requérante est en sursis concordataire. A partir du moment où le sursis concordataire a été accordé, l'indemnité n'est plus payée. L'autorisation et le paiement de RHT n'est admissible durant une procédure concordataire que si l'entreprise rend vraisemblable, à l'aide de moyens de preuve *ad hoc* (demande de sursis, projet de concordat, attestation du commissaire au sursis, etc.) que les emplois touchés par la RHT pourront être maintenus même si une procédure concordataire est en cours. La RHT ne peut être autorisée et les indemnités correspondantes payées que si le sursis concordataire a été levé et que la faillite est écartée. ↓

PERSONNES AYANT DROIT À L'INDEMNITÉ

- B24** En principe, tous les travailleurs touchés par la RHT ont droit à l'indemnité, à condition qu'ils soient soumis à l'obligation de cotiser à l'AC ou s'ils n'ont pas encore atteint l'âge minimum requis pour cotiser à l'AVS. Est donc déterminante la notion de travailleur au sens de la législation sur l'AVS. Une période minimale de cotisation n'est par contre pas exigée ; il suffit que le travailleur soit sous contrat de travail et exerce une telle activité au moment où une RHT est introduite et pendant la durée de cette réduction. Les travailleurs étrangers ont dès lors également droit à l'indemnité indépendamment de leur lieu de domicile et de leur statut de séjour. Ainsi, les frontaliers étrangers, par exemple, ont droit à l'indemnité en cas de RHT dès le premier jour où ils exercent une activité soumise aux cotisations de l'AC et s'ils remplissent les autres conditions du droit à l'indemnité.
- B25** Les travailleurs n'ont droit à l'indemnité en cas de RHT que s'ils ont terminé leur scolarité obligatoire et n'ont pas encore atteint l'âge ordinaire donnant droit à une rente AVS. L'obligation de cotiser à l'AC prend fin lorsque l'assuré atteint l'âge ordinaire donnant droit à une rente AVS. Cela signifie que les travailleurs ont droit à l'indemnisation en cas de RHT jusqu'à la fin du mois durant lequel ils ont atteint l'âge déterminant visé à l'art. 21 LAVS.

PERSONNES N'AYANT PAS DROIT À L'INDEMNITÉ

B26 N'ont pas droit à la RHT :

- les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié ;
- les travailleurs dont la perte de travail ne peut être établie ou dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable ;
- les personnes qui exercent une influence sur les décisions de l'employeur ;
- le conjoint de l'employeur occupé dans l'entreprise de celui-ci.

Contrat de travail résilié

B27 Les travailleurs dont le rapport de travail a été résilié n'ont pas droit à l'indemnité en cas de RHT.

Dans ce cas, peu importe qui a donné le congé et quels en ont été les motifs.

B28 Le droit à l'indemnité s'éteint dès le début du délai de congé contractuel, même si l'employeur ou le travailleur a donné le congé longtemps avant le début de ce délai. Si aucun délai de congé n'a été convenu, c'est le délai légal qui est déterminant.

Lorsque le rapport de travail est résilié d'un commun accord sans respect du délai de congé légal, le droit à l'indemnité s'éteint immédiatement, soit dès la date de la résiliation anticipée du rapport de travail.

Lorsque le délai de congé ordinaire est suspendu au sens de l'art. 336c CO, le travailleur n'a pas non plus droit à l'indemnité pendant le délai de protection, puisqu'il se trouve en rapport de travail résilié. Si, par contre, le congé est déclaré nul parce qu'il a été donné par l'employeur pendant une période de protection, le travailleur conserve son droit à l'indemnité, puisqu'il reste sous contrat de travail.

B29 Il arrive, dans le cadre de plans sociaux, que le délai de congé soit prolongé pendant un certain temps lorsque le travailleur n'a pu trouver un emploi pendant le délai ordinaire. Si une entreprise concernée par ce genre de licenciements devait encore réduire son horaire de travail, elle n'aurait pas non plus droit à l'indemnité pour de tels travailleurs pendant la prolongation de leur délai de congé.

Perte de travail indéterminable et horaire de travail incontrôlable

B30 N'ont pas droit à l'indemnité en cas de RHT les travailleurs dont la perte de travail ne peut être déterminée ou dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable. Or, il est impossible de déterminer la perte de travail si l'horaire de travail normal ne peut être établi de manière fiable parce qu'aucun accord contractuel concernant le travail à fournir n'a été conclu entre l'employeur et le travailleur.

B31 Entrent notamment dans le cercle des travailleurs dont la perte de travail ne peut être déterminée les personnes exerçant une activité sur appel, occasionnelle ou d'auxiliaire qui sont mises à contribution de manière sporadique par l'employeur selon le volume de travail. Ces personnes ne peuvent généralement pas compter sur un nombre d'heures de travail régulier et assuré par un contrat de travail. Afin de déter-

miner au cas par cas si la perte de travail est à prendre en considération, la directive LACI IC B96 s. s'applique par analogie. ↓

B32 N'est pas suffisamment contrôlable l'horaire de travail des personnes qui exercent leur activité principalement à l'étranger pour le compte d'une entreprise sise en Suisse.

⇒ Exemple

Un employé d'une entreprise ayant son siège en Suisse qui a travaillé pendant 3 mois comme assistant technique en Autriche n'a pas droit à l'indemnité en cas de RHT.

B33 N'ont pas non plus droit à l'indemnité les personnes dont la rémunération dépend exclusivement de la réussite de leur travail, c'est-à-dire celles qui ne touchent pas de rémunération fixe, car leur perte de travail n'est pas contrôlable.

Refus du droit à l'indemnité faute de contrôle du temps de travail par l'entreprise

B34 Pour que l'horaire de travail et, par conséquent, les heures effectivement accomplies soient suffisamment contrôlables, il faut que l'entreprise dispose d'un système d'enregistrement du temps de travail de tous les travailleurs pour lesquels elle demande la RHT. Ce dernier (p. ex. cartes de timbrage, rapports sur les heures) doit pouvoir rendre compte quotidiennement des heures de travail fournies, y compris des éventuelles heures supplémentaires, de la perte de travail due aux conditions économiques, ainsi que de tout autre type d'absences telles que les vacances, les absences en cas de maladie, d'accident ou de service militaire.

L'Info-Service « L'indemnité en cas de RHT », la plateforme d'accès aux services en ligne (eServices ; art. 83, al. 1^{bis}, let. d, LACI), le formulaire 716.300 « Préavis de RHT », de même que les décisions des autorités cantonales rendent clairement les employeurs attentifs à l'obligation pour les entreprises de procéder à un contrôle du temps de travail. ↓

B35 Il n'incombe ni à l'ACt ni à la caisse de chômage de contrôler le système d'enregistrement du temps de travail. Les versements d'indemnités en cas de RHT sont contrôlés exclusivement par le SECO/TCRD en vertu de l'art. 110 OACI (I6 ; ATFA C 208/02 du 27.10.2003). Ces contrôles sont effectués par sondage. De son côté, l'employeur doit conserver les documents de contrôle du temps de travail au siège de son entreprise pendant 5 ans (art. 125 OACI).

B36 S'il s'avère ultérieurement, lors d'un contrôle chez l'employeur, que la perte de travail n'aurait pas dû être prise en considération parce qu'incontrôlable, faute de système de contrôle approprié, le SECO/TCRD exigera le remboursement de l'indemnité versée à tort. L'employeur ne pourra pas se prévaloir de sa bonne foi du fait que l'indemnité lui a été versée sans réserve à plusieurs reprises sur une longue période et ne pourra se soustraire à la décision de restitution (ATF 8C_469/2011 du 29.12.2011).

→ B31 modifié en janvier 2022

→ B34 modifié en janvier 2022

Selon la jurisprudence, l'employeur ne pourra pas non plus invoquer sa bonne foi pour demander une remise de l'obligation de restituer les prestations. L'ACt devra rejeter toute demande allant dans ce sens.

⇒ Jurisprudence

DTA 2001 n° 18 p. 160 (Si le dirigeant d'une Sàrl conserve les documents nécessaires à un contrôle d'employeur dont il a été prévenu dans le même local que les vieux papiers et que son fils jette de tels documents avec ces derniers, le dirigeant a manqué gravement à son devoir de diligence. Il ne peut dès lors se prévaloir de sa bonne foi dans le cadre d'une demande de remise)

Personnes exerçant une influence sur les décisions que prend l'employeur

B37 Les personnes qui déterminent les décisions que prend l'employeur ou peuvent les influencer considérablement, en leur qualité d'associé, de détenteur d'une participation financière à l'entreprise ou encore de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise n'ont pas droit à l'indemnité. Il en va de même des conjoints de ces personnes qui sont occupés dans l'entreprise.

Cette exclusion du droit à l'indemnité vaut pour toutes les formes de sociétés, indépendamment du statut de cotisant AVS de la personne concernée.

B38 Il y a lieu de vérifier, dans chaque cas, sur la base de la structure d'organisation de l'entreprise, de quel pouvoir de décision jouit effectivement la personne concernée. Cette vérification est parfois compliquée car l'appartenance à une instance supérieure de décision de l'entreprise ne peut pas toujours être délimitée de l'appartenance à un niveau inférieur de direction à l'aide de critères formels. On ne pourra déduire d'emblée d'une procuration ou d'autres pouvoirs conférés à une personne que celle-ci occupe une position assimilable à celle d'un employeur dans l'entreprise car ces documents ne règlent que les responsabilités de l'intéressé envers l'extérieur. De telles délégations de pouvoirs confèrent certes à leur titulaire des compétences semblables sur le plan interne, mais ne permettent pas de conclure que la personne en question exerce une influence considérable sur les décisions de l'employeur, sans se référer au statut ni au contrat de la personne et encore moins aux circonstances inhérentes à l'entreprise. Cet examen au cas par cas des pouvoirs de décision est également valable pour les gérants d'une SA ou d'une Sàrl du moment qu'ils ne font pas partie du conseil d'administration ou qu'ils ne sont pas associés. Dans la majorité des cas, il convient toutefois de procéder à l'exclusion des gérants en raison des nombreux droits et devoirs dont ils sont investis. ↓

On ne déduira pas forcément, sans tenir compte des circonstances inhérentes à l'entreprise, qu'un directeur général responsable du domaine administratif et financier, disposant d'un droit de signature individuelle sans toutefois faire partie du conseil d'administration, exerce une influence considérable sur les décisions de l'employeur. Dans une petite entreprise ayant une organisation moins structurée, cette position peut néanmoins, selon les circonstances, signifier une influence considérable sur les décisions de l'employeur, même si la personne en question ne jouit pas officiellement du droit de signature et n'est pas inscrite au registre du commerce. Il faut alors être en mesure de prouver, en l'occurrence, que l'assuré peut effectivement exercer une influence considérable sur les décisions de l'employeur.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 273/01 du 27.8.2003 (Il convient de partir du principe qu'une personne assurée travaillant dans l'entreprise de construction de son père y possède une influence significative dès lors qu'elle y a signé différents actes, tels qu'une offre pour des travaux de construction, des ordres de cautionnement bancaires, le licenciement d'un dirigeant, une attestation de l'employeur à la caisse de chômage, ainsi qu'un contrat d'entreprise)

ATF 120 V 521 (Pour savoir si un employé est membre d'une instance supérieure de décision au sein de son entreprise, il convient d'examiner les pouvoirs de décision dont il dispose conformément à la structure interne de l'entreprise. Il est interdit de priver de droit, de manière générale, les employés assumant des fonctions directrices uniquement parce qu'ils sont habilités à signer pour une entreprise et inscrits au registre du commerce)

B39 La question de la participation financière et de l'exclusion du droit à l'indemnité qui en découle sera examinée au cas par cas à la lumière des circonstances particulières. La simple possession d'actions de collaborateur, par exemple, n'exclut pas le droit aux prestations.

B40 La caisse vérifiera donc si l'assuré peut effectivement influencer considérablement les décisions de l'employeur à l'aide notamment des indications et moyens de preuve suivants :

- extrait du registre du commerce ;
- statuts ;
- procès-verbaux de fondation, procès-verbaux de l'assemblée générale ou des séances du comité de direction ;
- contrats de travail ;
- organigramme de l'entreprise ;
- indications des travailleurs concernés et de l'employeur sur les tâches effectives, les compétences et le pouvoir de décision, la participation financière, les procurations, le droit de signature ;
- la taxation d'impôts pour contrôler la participation financière, s'il s'agit d'une société anonyme.

B41 Les membres du conseil d'administration d'une société anonyme (art. 716 ss CO) et les associés d'une société à responsabilité limitée (art. 804 ss CO) ne feront pas l'objet de cette vérification différenciée des circonstances inhérentes à l'entreprise car la loi leur confie d'emblée un pouvoir de décision déterminant. La caisse leur niera le droit à l'indemnité sans autre forme de vérification. ↓

C'est à partir de la date de son retrait effectif et non de celle de sa radiation du registre du commerce qu'un assuré est considéré comme ne faisant plus partie d'un organe de décision pour autant que la date effective de son retrait puisse être prouvée, par exemple à l'aide d'une décision de l'assemblée générale, d'un procès-verbal des décisions ou d'un autre document semblable.

⇒ Exemple

Le droit à la RHT doit être nié d'emblée à un membre du conseil d'administration avec signature collective à deux qui ne possède que 2 % des actions. Et ce, indépendamment de ses activités et de la répartition interne des tâches, même si, par exemple, le président du conseil d'administration détient 95 % des actions et signe individuellement.

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_776/2011 du 14.11.2012 ; ATF 8C_729/2014 du 18.11.2014 (Tout comme les membres du conseil d'administration, les associés, respectivement les associés-gérants lorsqu'il en a été désigné, d'une Sàrl disposent, de par la loi, d'une influence prépondérante) ↓

B42 Dans une société en commandite, les associés indéfiniment responsables n'ont pas droit à l'indemnité en cas de RHT en raison du caractère dirigeant qui leur est attribué par l'art. 599 CO. Par contre, les commanditaires ont droit à l'indemnité dans la mesure où leur contrat d'associé ne leur confère pas le pouvoir d'influencer de façon déterminante les décisions.

B43 Aux termes de l'art. 25 LPGA, le droit de demander la restitution s'éteint 3 ans après le moment où la caisse de chômage a eu connaissance du fait, mais au plus tard 5 ans après le versement de la prestation. Le délai de péremption de 3 ans commence à courir en règle générale au moment où l'on est en droit de présumer que la caisse a eu connaissance du motif justifiant une restitution. Vu l'effet de publicité du registre du commerce, la caisse doit dès lors, en dérogation à cette règle de base, savoir dès le début qu'un collaborateur est membre du conseil d'administration d'une SA ou qu'il occupe une position dirigeante dans une Sàrl et est de ce fait exclu du droit à l'indemnité. Dans de tels cas, le délai de péremption de 3 ans commence à courir au moment du versement des indemnités qui n'étaient pas dues. En effet, la position de l'intéressé en tant que conseiller d'administration dans une SA ou sa fonction dirigeante dans une Sàrl ressort du registre du commerce (ATF 122 V 270).

⇒ Jurisprudence

ATF 124 V 383 (L'administration doit se voir opposer l'effet de publicité de l'inscription au registre du commerce et la publication dans la Feuille officielle suisse du commerce) ↓

Conjoints travaillant dans la même entreprise et personnes en partenariat enregistré

B44 En plus des personnes occupant une position comparable à celle de l'employeur, n'ont pas droit non plus à l'indemnité les conjoints ou partenaires enregistrés de ces personnes travaillant dans l'entreprise. Ils sont exclus du cercle des ayants droit sans autre vérification du pouvoir effectif de décision. Même s'ils n'occupent pas eux-mêmes une position comparable à celle de l'employeur, les conjoints ou partenaires enregistrés des personnes occupant une position comparable à celle de l'employeur n'ont pas droit à la RHT. Ils n'ont droit à l'indemnité qu'à partir de la date à laquelle le divorce ou la dissolution du partenariat enregistré sont prononcés.

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_639/2015 du 6.4.2016 (La volonté n'est définitive et les parties ne sont définitivement séparées financièrement qu'à partir du jugement de divorce)

→B41 modifié en janvier 2016

→B43 modifié en janvier 2021

Ce motif personnel d'exclusion s'applique uniquement aux conjoints et aux personnes en partenariat enregistré et ne peut être étendu à d'autres membres de la famille. ↓

Travailleurs à la tâche

B45 Les travailleurs à la tâche salariés ont droit à l'indemnité en cas de RHT s'ils sont soumis à l'obligation de cotiser à l'assurance-chômage.

La perte de travail des travailleurs à la tâche ayant droit à l'indemnité doit pouvoir être déterminée et leur horaire de travail être suffisamment contrôlable (B30 ss.). La perte de travail est prouvée et suffisamment contrôlable si la caisse peut la déterminer d'après les contrats et les décomptes établis par l'adjudicateur (employeur). Si la perte de travail ne peut être déterminée, la caisse refuse l'indemnité.

B46 Les travailleurs à la tâche indépendants n'ont pas droit à l'indemnité en cas de RHT.

PERTE DE TRAVAIL PRISE EN CONSIDÉRATION

art. 32 LACI ; art. 48 à 53 OACI

PERTE DE TRAVAIL DUE À DES FACTEURS D'ORDRE ÉCONOMIQUE

- C1** La perte de travail n'est prise en considération que si elle est due à des facteurs d'ordre économique.
- C2** La LACI ne précise pas la notion de « facteurs d'ordre économique ». La jurisprudence lui donne une interprétation très large qui englobe tant les raisons conjoncturelles que les raisons structurelles à l'origine d'une baisse du carnet de commandes et du chiffre d'affaires.

Certaines conditions dont est assorti le droit à l'indemnité, à savoir l'exigence du caractère temporaire (B20 ss.) et inévitable (C3 ss.) de la perte de travail, et en particulier l'exclusion de certaines personnes du cercle des ayants droit (D1 ss.), visent précisément à éviter que l'indemnité en cas de RHT puisse servir à retarder les changements structurels nécessaires au sein des entreprises.

PERTE DE TRAVAIL INÉVITABLE

- C3** La perte de travail imputable à des facteurs d'ordre économique doit aussi être inévitable (v. G15). L'employeur doit entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter ou réduire les pertes de travail. Il s'agit là d'une obligation légale de diminuer et de prévenir le dommage. ↓
- C4** La caisse niera le droit à l'indemnité uniquement si des raisons concrètes et suffisantes démontrent que la perte de travail aurait pu être évitée et s'il existe des mesures que l'employeur a omis de prendre.
- C5** La RHT ne doit pas d'emblée être considérée comme ayant été évitable parce que l'employeur aurait pu la prévenir en licenciant du personnel ou parce que les travailleurs auraient eu la possibilité de trouver une autre occupation auprès d'un autre employeur.
- C6** Si, cependant, l'employeur est depuis longtemps conscient de la nécessité de la restructuration de son entreprise, on peut exiger de lui qu'il prenne les mesures nécessaires à temps (p. ex. qu'il adapte sa palette de produits aux nouvelles exigences du marché).
- C6a** L'obligation de diminuer le dommage n'est pas compatible avec la création de postes qui ne répondent pas à un besoin ou lorsque l'entreprise enregistre toujours une perte de travail. La RHT vise à maintenir les postes existants et non à en financer de nouveaux.

Avant la création de nouveaux postes ou d'augmenter les taux d'activité, l'entreprise qui perçoit des indemnités en cas de RHT, doit déterminer si le personnel existant n'est pas à même d'accomplir les tâches confiées aux personnes qu'elle envisage de recruter, ce qui permettrait d'éviter ou d'atténuer la perte de travail.

Il peut être justifié d'engager du personnel malgré la RHT, p. ex. si les activités de vente doivent être stimulées (afin de recevoir davantage de commandes et donc de mieux occuper les travailleurs à la production) et donc si le service externe ou de marketing doit être renforcé. Les personnes nouvellement recrutées ne peuvent toutefois pas subir de perte de travail, aussi elles n'ont pas droit aux indemnités en cas de RHT. L'engagement de remplaçants est autorisé pour les spécialistes qui quittent leurs fonctions (p. ex. en cas de départ à la retraite), dont les responsabilités ne peuvent être assumées par le personnel existant (soit les personnes-clés) et qui sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise. Si ces personnes subissent une perte de travail par la suite, elles ne peuvent prétendre à des indemnités en cas de RHT. ↓

→ C3 modifié en janvier 2022

→ C6a inséré en janvier 2022

CAS DE RIGUEUR À LA SUITE DE MESURES PRISES PAR LES AUTORITÉS OU DE PERTES DE CLIENTÈLE DUES AUX CONDITIONS MÉTÉOROLOGIQUES

- C7** Le législateur règle la prise en considération de la perte de travail dans des cas de rigueur lorsqu'elle est due :
- à des mesures prises par les autorités ou à des motifs indépendants de la volonté de l'employeur ;
 - à des pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques.
- C8** La clause des rigueurs particulières vise tout d'abord les états de fait – par exemple les dommages causés par les forces de la nature – qui ne sont pas directement dus à des facteurs d'ordre économique, mais qui entravent considérablement ou empêchent l'activité économique. Il s'agit, d'une part, d'événements dus à des circonstances exceptionnelles, c'est-à-dire qui dépassent le cadre du risque normal d'exploitation. D'autre part, la clause des rigueurs particulières englobe outre les pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques, des situations où les pertes de travail qui sont, en règle générale, habituelles dans la branche ou l'entreprise sont, néanmoins, couvertes par l'indemnité en cas de RHT en raison du caractère exceptionnel de leur durée et de leur ampleur.

Pertes de travail causées par des mesures prises par les autorités ou dues à d'autres motifs indépendants de la volonté de l'employeur

- C9** La perte de travail causée par des mesures prises par les autorités ou due à d'autres motifs indépendants de la volonté de l'employeur est prise en considération si l'employeur n'a pu l'éviter par des mesures appropriées et économiquement supportables ou n'a pu faire répondre un tiers du dommage.
- C10** Sont notamment prises en considération les pertes de travail causées par :
- l'interdiction d'importer ou d'exporter des matières premières ou des marchandises ;
 - le contingentement des matières premières ou des produits d'exploitation, y compris les combustibles ;
 - les restrictions de transport ou la fermeture des voies d'accès ;
 - des interruptions de longue durée ou des restrictions notables de l'approvisionnement en énergie ;
 - des dégâts causés par les forces de la nature.
- ⇒ Exemples
- Pour des raisons sanitaires, la Confédération impose la fermeture de ses frontières, de sorte qu'il n'est plus possible aux frontaliers d'entrer et de travailler en Suisse. Étant donné qu'il s'agit d'une entreprise de production, il n'est pas possible de travailler à domicile. La perte de travail des frontaliers concernés est prise en considération, dès lors que les autres conditions sont remplies.
 - En raison des mesures d'hygiène ordonnées par la Confédération, toutes les entreprises qui produisent des matériaux de construction doivent interrompre ou restreindre fortement leurs activités. Le secteur de la construction n'est pas lui-même concerné par les mesures d'hygiène et peut en théorie continuer à travailler sans entrave. Cependant, les travaux de construction ne peuvent être poursuivis ou achevés en raison du manque de matériaux de construction initialement dû aux mesures de la Confédération.

tion. La perte de travail qui en résulte est prise en considération, dès lors que les autres conditions sont remplies.

- Les pertes de travail sont prises en considération si le chemin d'accès à l'entreprise est bloqué à la suite d'une mesure prise par les autorités ou d'un motif indépendant de la volonté de l'employeur (p. ex. avalanche, inondation, glissement de terrain, éboulement) et que, de ce fait, l'entreprise doit cesser son exploitation totalement ou en partie. Étant donné qu'il n'existe en principe pas d'assurance contre les arrêts d'exploitation qui couvre ce genre de perte, les pertes de travail sont prises en considération immédiatement, soit avant l'expiration des délais de résiliation des rapports de travail respectifs.
- L'entreprise a été la cible d'une cyberattaque et la production s'en trouve temporairement interrompue. La perte de travail qui en résulte peut être prise en considération si les autres conditions au droit sont remplies. ↓

C11 L'indemnité en cas de RHT n'est versée que si les autres conditions du droit à l'indemnité sont remplies, notamment si la perte de travail ne fait pas partie des risques normaux d'exploitation (D2 ss.).

⇒ Jurisprudence

ATFA C 60/01 du 17.7.2001 (L'assurance-chômage n'est pas tenue d'accorder la RHT si l'employeur renonce à la réparation du dommage à laquelle il a droit contre tout tiers responsable. Dans l'affaire citée : accès impossible à un restoroute en raison de travaux de rénovation sur l'autoroute)

C12 Par dommages causés par les forces de la nature, il faut entendre les risques couverts par les assurances privées, tels le feu, la foudre, les explosions, les inondations, la montée des eaux, les tempêtes, la grêle, les avalanches, les éboulements de rochers, les chutes de pierres, les glissements de terrain.

C13 La perte de travail causée par un dommage n'est pas prise en considération tant qu'elle est couverte par une assurance privée ou qu'un tiers peut en être rendu responsable.

Si l'employeur ne s'est pas assuré contre une telle perte, bien que cela eût été possible, la perte de travail n'est prise en considération qu'à l'expiration du délai de résiliation applicable au contrat de travail individuel.

⇒ Jurisprudence

ATF C 264/06 du 5.11.2011 (L'ACt a formulé une opposition partielle contre le paiement d'indemnités en cas de RHT. Elle a précisé que les indemnités ne peuvent être versées que pour la période qui suit le délai de congé des rapports de travail en question. La conclusion d'une assurance au sens de l'art. 51, al. 4, OACI est possible dans la mesure où cette assurance est proposée sur le marché, qu'il n'est pas rare qu'un employeur conclue une telle assurance et que l'employeur eût été en mesure de la conclure. Par contre, il n'est pas déterminant de savoir si la conclusion de cette assurance se justifiait économiquement aux yeux de l'employeur) ↓

C14 La perte de travail n'est pas prise en considération lorsque les mesures des autorités sont consécutives à des circonstances dont l'employeur est responsable.

→ C10 modifié en janvier 2022

→ C13 modifié en janvier 2022

⇒ Exemples

- Une entreprise qui doit suspendre ses activités en raison du danger que représente une construction appartenant à un propriétaire qui en assume la responsabilité ne peut être indemnisée.

⇒ Jurisprudence

DTA 1987 p. 80 (Une entreprise de transport routier est normalement confrontée à des augmentations d'impôts et de redevances ou à d'autres mesures étatiques [redevances sur le trafic des poids lourds, etc.] qui se répercutent négativement sur son carnet de commandes. La perte de travail à prendre en considération est refusée)

ATFA C 217/01 du 10.3.2003 (Lorsque l'immeuble sur lequel un employeur effectue des travaux de couvreur est détruit par un incendie, on est en présence de circonstances extraordinaires ne faisant pas partie du risque normal d'exploitation. La perte de travail est prise en considération. ↓

Pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques

C15 L'entreprise doit signaler aux ACt toute perte de travail causée par des pertes de clientèle imputables aux conditions météorologiques au plus tard le 5^e jour du mois civil qui suit (par analogie à l'indemnité en cas d'intempéries [art. 69, al. 1 et 2, LACI] ; directive LACI INTEMP G4 ss.).

C15a La perte de travail causée par des pertes de clientèle imputables aux conditions météorologiques est prise en considération uniquement si elle est due à des conditions météorologiques exceptionnelles qui immobilisent l'entreprise ou restreignent considérablement son activité.

C16 Sont notamment considérées comme conditions météorologiques exceptionnelles le manque de neige dans les régions de sport d'hiver, si tant est qu'il survienne dans une période durant laquelle l'entreprise était ouverte pendant 3 des 5 dernières années au moins.

C17 On considère que l'activité de l'entreprise est considérablement restreinte uniquement lorsque le chiffre d'affaires réalisé durant la période de décompte correspondante n'excède pas 25 % de la moyenne des chiffres d'affaires réalisés pendant la même période des 5 années précédentes.

La perte de travail due au manque de clientèle imputable aux conditions météorologiques ne sera prise en considération que si l'entreprise existe depuis 3 ans au moins ; les 25 % seront alors calculés sur la moyenne des chiffres d'affaires réalisés pendant ces 3 années.

C18 Les entreprises exerçant leur activité toute l'année devront prendre à leur charge un délai d'attente de 3 jours ouvrables par période de décompte.

C19 Les entreprises qui exercent une activité exclusivement saisonnière devront prendre à leur charge un délai d'attente de 2 semaines – soit 10 jours ouvrables – par travailleur pour la perte de travail qui intervient pour la première fois dans la saison et de 3 jours par travailleur pour chaque nouvelle période de décompte de la saison.

Le délai d'attente de 2 semaines relatif à la perte de travail qui intervient pour la première fois dans la saison est à la charge de l'employeur, même s'il s'étend sur 2 pé-

riodes de décompte ou plus. S'il reste des jours d'attente de la première période de décompte à amortir, l'employeur devra prendre à sa charge le nombre total de jours d'attente restants en plus des 3 jours d'attente de la période de décompte suivante.

⇒ Exemple

Une entreprise subit une perte de travail de 5 jours pendant une période de décompte. 5 jours d'attente seulement peuvent être amortis pendant cette période de décompte. Sur les 5 jours originellement à amortir, 2 jours seulement seront ajoutés aux 3 jours d'attente ordinaires dans la 2^e période de décompte.

C20 Si aucun paiement ne peut être effectué dans une période de décompte en raison de la déduction des délais d'attente, cette période n'est pas comptée dans le droit maximum à l'indemnité en cas de RHT (F1 ss.).

C21 Cette réglementation s'applique également aux personnes ayant un contrat de travail de durée déterminée et aux travailleurs sur appel.

La perte de travail des travailleurs sur appel est déterminée sur la base de la moyenne des heures de travail effectuées pendant les mêmes périodes des 5 dernières années.

- C22** Le préavis et le décompte de l'indemnité en cas de RHT se font sur la plateforme d'accès aux services en ligne (eServices ; art. 83, al. 1^{bis}, let. d LACI) ou sur des formulaires spéciaux à utiliser pour les pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques. Les formulaires suivants sont à disposition :
- Préavis de RHT pour pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques n° 716.320
 - Décision concernant l'indemnité en cas de RHT pour pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques n° 716.321
 - Demande d'indemnité en cas de RHT pour pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques n° 716.322
 - Décompte concernant la RHT pour pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques n° 716.323
 - Annexe à la formule de décompte de RHT pour travailleurs sur appel n° 716.324 ↓
- C23** Les autres conditions du droit à l'indemnité en cas de RHT, à l'exception de la perte minimale de 10 %, doivent également être remplies pour ouvrir un droit à l'indemnisation en cas de perte de clientèle imputable aux conditions météorologiques.

PERTE DE TRAVAIL MINIMALE

- C24** Une perte de travail due à des facteurs d'ordre économique n'est prise en considération que si, par période de décompte, elle atteint 10 % au moins des heures devant être normalement effectuées par l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.
- C25** Une entreprise remplit la condition de la perte minimale de travail lorsque les heures de travail perdues atteignent au moins 10 % des heures à effectuer normalement, une fois déduites les absences payées et non payées (DTA 1986 p. 29).
- C26** Pour calculer la perte minimale, la caisse prendra en compte tous les travailleurs de l'entreprise ayant en principe droit à l'indemnité en cas de RHT, sauf ceux visés à l'art. 31, al. 1, let. a et c, et al. 3, de même qu'à l'art. 33, al. 1, let. d et e, LACI, qui n'ont pas droit à l'indemnité.

Calcul au prorata

- C27** La perte de travail est calculée au prorata :
- lorsque la RHT ne commence pas au début d'une période de décompte et que l'horaire n'a pas été réduit pendant la période de décompte précédente : la perte minimale de 10 % est calculée à partir du premier jour d'horaire de travail réduit jusqu'à la fin de la période de décompte ;
 - lorsque l'horaire de travail normal est repris avant la fin de la période de décompte et que l'horaire n'est pas réduit dans la période de décompte suivante : la perte minimale de 10 % est calculée du début de la période de décompte au dernier jour d'horaire de travail réduit.
- C28** Les périodes de décompte pour lesquelles la perte de travail a été calculée au prorata sont prises en compte pour déterminer le droit maximum (F1 ss.).

Entreprise – secteur d'exploitation

- C29** La réglementation de la RHT fait souvent référence à la notion d'entreprise :
- l'entreprise est tout d'abord une grandeur de référence pour calculer la perte minimale de 10 % (C24 ss.) ;
 - l'entreprise sert d'unité à laquelle doit se référer la durée maximale d'indemnisation (F1 ss.) ;
 - l'entreprise doit demander le versement des indemnités en cas de RHT et en cas d'intempéries auprès de la même caisse pendant le délai-cadre de 2 ans (G12 ss.)

Ces conditions juridiques qui sont liées à l'entreprise valent également pour les secteurs d'exploitation reconnus conformément à la LACI.

- C30** La grandeur de référence pour le calcul de la perte minimale peut être soit l'entreprise, soit un secteur d'exploitation, dans la mesure où celui-ci représente une unité d'organisation propre.
- C31** Un secteur d'exploitation est assimilable à une entreprise lorsqu'il forme une entité organisationnelle avec ses propres moyens en personnel et techniques qui :
- dépend d'une direction autonome au sein de l'entreprise ; ou
 - fournit des prestations qui pourraient être offertes sur le marché par des entreprises indépendantes.
- C32** Pour savoir s'il s'agit d'un secteur d'exploitation, il importe de se fonder surtout sur des critères économiques et moins sur des critères d'ordre juridique. Il faut en l'occurrence tenir compte du déroulement de la production et déterminer comment un fléchissement de l'activité influe sur les diverses parties d'une entreprise.
- C33** L'employeur joindra un organigramme de l'entreprise à son préavis de RHT pour un secteur d'exploitation. Pour qu'un secteur d'exploitation puisse être mis sur le même pied qu'une entreprise, il doit jouir d'une certaine autonomie au sein de l'entreprise. Il doit comprendre un groupe de travailleurs constituant sur le plan de l'organisation une unité au sein de l'entreprise. Il doit en outre posséder un objectif d'exploitation propre ou fournir des prestations propres dans le déroulement interne de la production (p. ex. fabrication d'un produit intermédiaire). Il n'est pas absolument nécessaire que le secteur d'exploitation se trouve à un autre endroit que le reste de l'entreprise.
- C34** En revanche, les éléments qui s'opposent à une telle assimilation sont une étroite imbrication sur le plan du personnel et dans le domaine technique (échanges continus de personnel d'un secteur à un autre). Il n'y a pas de secteur d'exploitation autonome lorsque le groupe de travail ne comprend qu'un seul ou peu de travailleurs, de ce fait la notion de secteur d'exploitation ne peut se limiter à un groupe dirigé par un contremaître ou à un groupe de travail. La présence d'un maître artisan, d'un conducteur de machines ou d'un chef de groupe ne remplit pas à elle seule, en règle générale, la condition exigée pour une unité autonome.
- Il est toutefois nécessaire d'empêcher que la clause des 10 % liée à la perte de travail et la durée maximale de l'indemnisation de 12 mois ne soient vidées de leur substance par une reconnaissance trop généreuse des secteurs d'exploitation.
- C35** En subdivisant une entreprise en secteurs d'exploitation, il importe avant tout de séparer les secteurs remplissant les conditions légales requises. Ensuite, il ne reste souvent que des groupes subsidiaires (p. ex. administration, vente) qui doivent nécessairement être rassemblés en un secteur restant et traités comme secteur d'exploitation.

C36 Pendant le délai-cadre de 2 ans, lorsque la structure de l'entreprise subit des modifications, une entreprise peut être divisée en secteurs d'exploitation ou, à l'inverse, des secteurs peuvent être groupés en une seule entreprise (fusion).

Lors de la division en secteurs d'exploitation, les périodes de décompte déjà utilisées par l'entreprise sont imputées à chaque secteur d'exploitation. Jusqu'à la fin du délai-cadre de 2 ans, le droit à l'indemnité doit être exercé auprès de la caisse choisie pour l'entreprise. Cela est valable pour tous les secteurs d'exploitation qui, jusqu'ici, ont fait l'objet du décompte global de l'entreprise.

En cas de fusion de secteurs d'exploitation, il faut imputer à l'ensemble de l'entreprise toutes les périodes de décompte utilisées. Lorsque les périodes de décompte de plusieurs secteurs d'exploitation s'étendent sur le même laps de temps, elles ne sont prises en considération qu'une seule fois. Si les décomptes relatifs aux divers secteurs d'exploitation ont été, jusqu'ici, traités par des caisses différentes, il convient de faire valoir toutes les prétentions à l'indemnité de l'entreprise auprès d'une seule de ces caisses jusqu'à la fin du délai-cadre de 2 ans. Si les délais-cadres des secteurs d'exploitation regroupés ont débuté à des dates différentes, c'est le délai-cadre le plus ancien qui est repris.

Période de décompte

C37 La période de décompte est une valeur de référence pour :

- calculer la perte de travail minimale (C24 ss.) ;
- calculer les jours d'attente (C40 ss.) ;
- déterminer la durée maximale de l'indemnisation (F1 ss.) ;
- exercer le droit à l'indemnité (I1 ss.)

C38 La période de décompte équivaut en règle générale à un mois civil, indépendamment de la date à laquelle le salaire est versé.

La période de décompte est de 4 semaines lorsque le salaire est versé à une, 2 ou 4 semaines d'intervalle (ATFA C 26/01 du 15.1.2003).

C39 L'employeur qui demande l'indemnité pour des travailleurs ayant des périodes de salaire différentes doit établir des décomptes séparés.

DÉLAI D'ATTENTE

C40 Pour chaque période de décompte, la caisse déduit de la perte de travail à prendre en considération :

- 2 jours d'attente de la première à la 6^e période de décompte ;
- 3 jours d'attente dès la 7^e période de décompte.

Le Conseil fédéral peut modifier par voie d'ordonnance le délai d'attente pour toutes les périodes de décompte. Il peut par exemple faire usage de cette possibilité dans un contexte économiquement tendu, y c. en combinaison avec la prolongation de la durée maximale de l'indemnisation (F2). ↓

C41 Les périodes de décompte relatives à la RHT et celles concernant l'INTEMP inhérentes au même délai-cadre d'indemnisation sont additionnées pour déterminer le délai d'attente.

⇒ Exemple

Une entreprise qui a demandé l'indemnité en cas d'intempéries pendant 6 mois et qui demande l'indemnité en cas de RHT pour le 7^e mois se voit déduire 3 jours d'attente pour la période de décompte relative à l'indemnité en cas de RHT.

C42 Le délai d'attente est à la charge de l'employeur et ne peut être répercuté sur les travailleurs (H1).

C43 Le délai d'attente est calculé sur la base de l'horaire hebdomadaire individuel de chaque travailleur. Si l'horaire de travail varie pendant la période de décompte, est déterminant l'horaire de travail de la première semaine de la période de décompte au cours de laquelle la réduction d'horaire a été introduite.

La quote-part de l'indemnité à la charge de l'employeur est calculée comme suit : 2/5 ou 3/5 de la durée hebdomadaire de travail multiplié par 80 % du gain horaire à prendre en considération.

⇒ Exemple

Situation : 40 heures hebdomadaires, gain horaire à prendre en considération : CHF 30, 2 jours d'attente

Calcul : $40 \text{ h} : 5 = 8 \text{ h heures/jour}$

$8 \text{ heures/jour} \times 2 = 16 \text{ h de délai d'attente}$

$16 \text{ h} \times \text{CHF } 30 \times 80 \% = \text{CHF } 384 \text{ de RHT à la charge de l'employeur}$

C44 Lorsque l'employeur demande l'indemnité en cas de RHT et l'indemnité en cas d'intempéries pour la même période de décompte, il doit respecter le délai d'attente pour chaque type de prestation.

PERTE DE TRAVAIL À PRENDRE EN CONSIDÉRATION POUR LES TRAVAILLEURS À DOMICILE

- C45** A l'exception des règles spéciales ci-après qui tiennent compte de la situation particulière des travailleurs à domicile, ces derniers sont soumis aux mêmes dispositions que les autres travailleurs.
- C46** Les travailleurs à domicile touchés par la RHT forment un secteur d'exploitation autonome, car leur perte de travail n'est pas prise en considération de manière temporaire, mais financière.
- C47** La perte de travail d'un travailleur à domicile n'est prise en considération que dans la mesure où le salaire d'une période de décompte est de 20 % au moins inférieur au salaire mensuel moyen des 12 derniers mois au plus précédant la première période de décompte.
- C48** Si des périodes de réduction d'horaire suivent des périodes durant lesquelles le salaire réalisé était supérieur à la moyenne, le manque à gagner sera tout d'abord compensé par le surplus accumulé au cours des périodes précédentes. C'est seulement après que la perte de travail pourra de nouveau être prise en considération.
- Les attestations de salaire devront être fournies, dans les limites du délai-cadre de 2 ans, non seulement pour les mois de RHT, mais aussi pour les intervalles entre les périodes de décompte.
- C49** Lorsqu'un travailleur a plusieurs contrats de travail à domicile, la caisse tiendra compte du revenu provenant de chacune de ses activités. La perte de travail ne sera prise en considération que si le salaire du travailleur à domicile est de 20 % au moins inférieur, pendant la période de décompte, au gain moyen total réalisé avant la première période de décompte. Aucune perte de travail n'est prise en considération lorsque le travailleur à domicile peut compenser la perte de travail subie par du travail effectué pour un autre employeur.
- C50** Le préavis, la demande d'indemnité et le décompte de RHT pour travailleurs à domicile se font sur la plateforme d'accès aux services en ligne (eServices ; art. 83, al. 1^{bis}, let. d, LACI) ou sur des formulaires spéciaux qui peuvent être téléchargés à partir du TCNet ou du site Internet www.travail.swiss. En raison de leur faible utilisation, ces formulaires ne sont pas imprimés.

Les formulaires disponibles sont les suivants :

- Préavis de RHT pour travailleurs à domicile n° 716.310
- Demande d'indemnité en cas de RHT pour travailleurs à domicile n° 716.311
- Calcul du gain mensuel moyen des travailleurs à domicile n° 716.312
- Décompte concernant la RHT pour travailleurs à domicile n° 716.313

- ⇒ Exemple de décompte de réduction d'horaire de travail pour les travailleurs à domicile
 Avant d'établir le décompte, il faut d'abord calculer le gain mensuel moyen à l'aide du formulaire 716.312.

Assurance-chômage	
Calcul du gain mensuel moyen des travailleurs à domicile	
(Indications de l'employeur après consultation du travailleur à domicile)	
Nom et prénom du travailleur à domicile	No. AVS
<p>1 Droit revendiqué dès le 01.02.2003</p>	
<p>2 Revenu brut réalisé pour un travail à domicile, y compris les indemnités de vacances et pour jours fériés, à partir du début du contrat de travail mais au maximum durant les 12 derniers mois précédant la revendication du droit.</p>	
c.-à-d. du 03.06.2002 au 31.01.2003	fr. 18'470.45
<p><i>Si l'assuré a continué à toucher son salaire ou a reçu une compensation de son salaire pendant qu'il était en incapacité de travail, les montants perçus ne sont pas pris en compte sous ch. 2, les jours d'incapacité de travail étant déjà déduits des jours à prendre en considération sous ch. 4.</i></p>	
<p>3 Nombre de jours (5 jours par semaine) durant la période indiquée sous ch. 2</p> <p><i>Aucun jour n'est compté pour les mois sans salaire de la période déterminante.</i></p>	175 jours
<p>4 Durant la période indiquée sous ch. 2, combien de jours le travailleur à domicile a-t-il été empêché de travailler pour cause de maladie, accident, service militaire, service de protection civile, maternité?</p> <p>(prière de joindre le certificat médical, le décompte des indemnités de maladie ou d'accident ou toute autre pièce justificative).</p>	./ 32 jours
<p>5 Nombre de jours déterminant (ch. 3 moins ch. 4)</p>	143 jours
<p>6 Gain journalier moyen (ch. 2 divisé par ch. 5)</p>	fr. 129.16
<p>7 Gain mensuel moyen (ch. 6 multiplié par 21.7)</p>	fr. 2'802.80
<p><i>Pour les travailleurs à domicile qui n'ont réalisé aucun gain durant les 12 derniers mois précédant le dépôt de la demande, c'est le salaire contractuel (gain journalier multiplié par 21.7) qui sera pris en considération. Si un travailleur à domicile est payé aux pièces, il faut d'abord établir un gain journalier moyen.</i></p> <p><i>Lorsque des augmentations de salaire prévues par convention collective prennent effet durant la période où l'horaire de travail est réduit, le gain mensuel moyen doit être adapté en conséquence.</i></p>	

Assurance-chômage										
Entreprise		Décompte concernant la réduction de l'horaire de travail pour travailleurs à domicile (à établir en 2 exemplaires) Voir les instructions au verso					Période de décompte			
À remplir par l'employeur		À remplir par la caisse								
1 N° AVS Nom et prénom	2 Gain total soumis à l'AVS	3 Gain mensuel moyen		4 Surplus/manque à gagner			5 Perte de gain		6 Dédution du délai d'attente 80%	7 Bonification
		a 100%	b 80%	a Solde du mois précédent	b Augmentation c Diminution	c Solde à la fin du mois	a 100%	b 80%		
Février	1'500.--	2'802.80	2'242.25	--	--	--	1'302.80 ¹⁾ + 6.05%	1'042.25	206.65	835.60 <u>+78.80</u> 914.40
Mars	3'100.--	2'802.80	2'242.25	--	+297.20	297.20	--	--	--	--
Avril	3'000.--	2'802.80	2'242.25	297.20	+197.20	494.40	--	--	--	--
Mai	2'500.--	2'802.80	2'242.25	494.40	-302.80	191.60	--	--	--	--
Juin	2'000.--	2'802.80	2'242.25	191.60	-802.80	--	611.20 ¹⁾ +6.05%	488.95	206.65	282.30 <u>+37.00</u> 319.30
Juillet	2'700.-- ²⁾	2'802.80	2'242.25	--	--	--	--	--	--	--
Total/report Col. 5a et 7										

¹⁾ La perte minimale est atteinte, car la perte de gain est supérieure au résultat de la soustraction col. 3a – col. 3b
²⁾ La perte minimale n'est pas atteinte, car le gain de la col. 2 est supérieur à celui de la col. 3b

716.3131 12.97 10'000 39177

Colonne 2 Gain total soumis aux cotisations AVS :

L'employeur indique ici le salaire total soumis aux cotisations AVS réalisé pendant la période de décompte.

Il ne remplit que les colonnes 1 et 2 et envoie ensuite le décompte, le formulaire « Calcul du gain mensuel moyen des travailleurs à domicile » et la « Demande d'indemnité en cas de RHT pour travailleurs à domicile » à la caisse de chômage qu'il a choisie.

Colonne 3a Gain mensuel moyen à 100 % :

Le gain mensuel moyen calculé par l'employeur sur le formulaire « Calcul du gain mensuel moyen des travailleurs à domicile » est reporté dans cette colonne.

Colonne 3b Gain mensuel moyen à 80 % :

Cette indication permet à la caisse de contrôler si la perte minimale atteint au moins 20 % du gain mensuel moyen.

Colonne 4a Solde du mois précédent :

Dans cette colonne, il faut reporter le solde positif résultant de la comparaison entre le gain total soumis à l'AVS et le gain mensuel moyen à 100 % du mois précédent.

Colonne 4b Augmentation / diminution :

Lorsque le gain total soumis aux cotisations AVS (col. 2) est supérieur au gain mensuel moyen à 100 % (col. 3a), le surplus est reporté dans cette colonne.

Lorsque le gain total soumis aux cotisations AVS est inférieur au gain mensuel moyen à 100 %, l'amortissement d'un éventuel solde positif du mois précédent est reporté dans cette colonne.

Colonne 4c Solde à la fin du mois :

Le solde à la fin du mois est obtenu de la manière suivante : solde du mois précédent plus augmentation / moins diminution du mois courant.

Colonne 5a Perte de gain à 100 % :

La perte de gain est calculée en soustrayant la colonne 2 de la colonne 3a. Une indemnité ne pourra cependant être versée que si le montant indiqué à la colonne 2 est inférieur à celui qui figure dans la colonne 3b.

Si un solde positif du mois précédent figure dans la colonne 4a, ce solde doit d'abord être amorti et il ne sera question de perte de gain qu'ensuite. Là également, une indemnité ne pourra être versée que si la perte de gain est supérieure à la différence entre le gain mensuel moyen à 100 % (col. 3a) et le gain mensuel moyen à 80 % (col. 3b).

La caisse de chômage bonifie à l'employeur la part patronale des cotisations AVS / AI / APG / AC. A cet effet, le total de la perte de gain à 100 % (col. 5a) sera multiplié par 6,4 % et le produit additionné à la colonne 7.

Colonne 5b Perte de gain à 80 % :

L'indemnité en cas de RHT s'élève à 80 % de la perte de gain.

Colonne 6 Déduction du délai d'attente à 80 % :

Par période de décompte, 2 jours d'attente (pour les 6 premières périodes de décompte), puis 3 jours (dès la 7^e période de décompte) sont à la charge de l'employeur.

Calcul : gain mensuel moyen (col. 3a) divisé par 21.7 jours et multiplié par respectivement 2 ou 3 jours d'attente, dont 80 %.

Colonne 7 Bonification :

Le total de cette colonne est obtenu en soustrayant la colonne 6 de la colonne 5b. Au total de cette colonne s'ajoute la part patronale des cotisations AVS / AI / APG / AC calculée à la colonne 5a. ↓

PERTE DE TRAVAIL PRISE EN CONSIDÉRATION POUR LES FORMATEURS PROFESSIONNELS

- C51** Les formateurs professionnels peuvent prétendre à des indemnités en cas de RHT pour les heures durant lesquelles ils auraient dû être en perte de travail, mais qu'ils ont consacrées à la formation d'apprentis. Les formateurs professionnels exerçant une influence sur les décisions que prend l'entreprise ne peuvent prétendre à l'indemnité (B37 ss.), pas plus que les conjoints ou partenaires enregistrés travaillant dans la même entreprise (B44 ss.). ↓
- C52** La prétention à des indemnités en cas de RHT doit être signalée à l'ACt en même temps que le préavis de RHT. Les nom et prénom du formateur professionnel doivent y figurer de manière identique à l'autorisation de formation délivrée par le service cantonal de la formation professionnelle. En outre, l'employeur rend vraisemblable à l'ACt :
- que l'absence d'encadrement met en péril la formation de l'apprenti et que la présence d'un formateur est nécessaire pour assurer sa formation ;
 - 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 raisonnable ;
 - l'estimation du nombre d'heures nécessaires pour l'encadrement de chaque apprenti par le formateur professionnel. ↓
- C53** Si l'ACt ne s'oppose pas au versement de l'indemnité ou formule une opposition partielle, et si toutes les conditions applicables aux formateurs professionnels sont remplies, elle fixe dans sa décision le nombre d'heures maximal par période de décompte en prenant en compte l'autonomie de l'apprenti (année de formation), ses heures de présence effective dans l'entreprise et le besoin de RHT prévisionnel. ↓
- C54** Lorsque l'entreprise fait valoir son droit à l'indemnité, les heures consacrées à la formation de l'apprenti sont à prendre en considération au titre de perte de travail jusqu'à concurrence du nombre fixé par l'ACt. Les heures qui dépassent ce maximum ne donnent pas droit à l'indemnité. Les heures consacrées à l'encadrement doivent être justifiées auprès de la caisse de chômage dans la demande adressée à l'ACt. ↓
- C55** Les heures d'encadrement sont indemnisées à 80 % de la perte de gain prise en considération. L'entreprise est toutefois tenue de verser les salaires des formateurs professionnels conformément à leurs contrats de travail pour les heures consacrées à l'encadrement des apprentis. ↓

PERTE DE TRAVAIL À NE PAS PRENDRE EN CONSIDÉRATION

art. 33 LACI ; art. 54 et 54a OACI

D1 Une perte de travail n'est pas prise en considération :

- lorsqu'elle est due à des interruptions habituelles et réitérées de l'exploitation ou à des circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation que l'employeur doit assumer ;
- lorsqu'elle est habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise ;
- lorsqu'elle est causée par des fluctuations saisonnières de l'emploi ;
- lorsqu'elle coïncide avec des jours fériés, est provoquée par les vacances de l'entreprise ou que l'employeur ne la fait valoir que pour certains jours précédant ou suivant immédiatement des jours fériés ou des vacances d'entreprise ;
- lorsque le travailleur n'accepte pas la réduction de son horaire de travail ;
- lorsqu'elle touche des personnes qui ont un emploi d'une durée déterminée ;
- lorsqu'elle touche des personnes en apprentissage ;
- lorsqu'elle touche des personnes au service d'une organisation de travail temporaire ;
- lorsqu'elle est causée par un conflit collectif de travail au sein de l'exploitation dans laquelle travaille l'assuré.

La perte de travail n'est prise en considération dans aucune des situations précitées, même si elle est due à des mesures décrétées par les autorités ou à des circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur (C7 ss.).

⇒ Jurisprudence

DTA 1996/1997 p. 54 (Une perte de travail subie par une institution se consacrant essentiellement aux tests systématiques de dépistage de la tuberculose auprès de tous les enfants en âge de scolarité consécutive à une décision de l'ACT compétente en matière de santé publique ordonnant l'abandon de ces tests systématiques est due aux progrès réalisés dans la lutte contre la tuberculose et constitue dans ce contexte un risque normal d'exploitation pour ce genre d'institution)

ATF 121 V 374 (Une perte de travail consécutive à une diminution des subventions fait partie des risques normaux d'exploitation d'une entreprise de construction, car, d'une part, elle est habituelle dans la branche et, d'autre part, elle n'est vraisemblablement pas simplement passagère vu la situation financière de la Confédération)

ATF 119 V 500 (La présence, malgré les contrôles préliminaires effectués, d'eau à haute teneur en sulfate et en chlorure lors de la construction d'un tunnel par une entreprise spécialisée ne peut plus être considérée comme un risque normal d'exploitation)

Risque normal d'exploitation

D2 La perte de travail n'est pas prise en considération lorsqu'elle est due à des mesures touchant l'exploitation de l'entreprise, par exemple des travaux de nettoyage, de réparation ou d'entretien ou à d'autres interruptions habituelles et réitérées de l'exploitation, ou encore à des circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation. Font partie des risques normaux d'exploitation les pertes de travail ha-

bituelles qui se produisent régulièrement ou de manière répétée et qui, par conséquent, sont prévisibles et peuvent être chiffrées à l'avance.

- D3** Les risques « normaux » d'exploitation ne peuvent, selon la jurisprudence, être fixés dans une échelle applicable à toutes les entreprises. Ils doivent au contraire être déterminés au cas par cas sur la base de l'activité spécifique de l'entreprise et des circonstances qui lui sont propres. Des pertes de travail susceptibles d'intervenir dans chaque entreprise sont considérées comme risques normaux d'exploitation, tandis qu'une perte de travail exceptionnelle pour l'entreprise sera prise en considération.
- D4** Un manque de commandes pendant la phase de démarrage d'une entreprise, soit pendant une période de 2 ans environ, est tout à fait habituel et les pertes de travail qui en résultent font partie des risques normaux d'exploitation. Mais on n'attribuera pas au risque normal d'exploitation la perte de travail subie, par exemple, lorsqu'une entreprise existante a été reprise par un autre employeur avec simple changement de raison sociale ou la perte de travail consécutive à des mesures prises par les autorités.
- D5** Le fait qu'un employeur concentre ses activités sur un gros client ou un client principal ne suffit pas à lui nier le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail au motif que la baisse du carnet de commandes fait partie du risque normal d'exploitation. L'ACT devra s'opposer ultérieurement au versement de l'indemnité si l'entreprise ne rend pas vraisemblable que ce client lui passera prochainement de nouvelles commandes qui lui permettront de travailler à plein régime ou qu'elle trouvera de nouveaux débouchés. ↓
- D6** Font notamment partie des risques normaux d'exploitation les situations suivantes : les fluctuations régulières du carnet de commandes et les pertes de travail dues à des travaux de rénovation et de révision ; les variations du taux d'occupation engendrées par une situation concurrentielle tendue ; les pertes de travail dues, dans le secteur de la construction, à la nécessité de différer des travaux en raison de l'insolvabilité du maître d'ouvrage ou au retard d'un projet en raison d'une procédure d'opposition pendante ; les pertes de travail consécutives à la maladie, à un accident ou à d'autres absences de l'employeur ou d'un dirigeant¹.

⇒ Exemples

- Dans la branche de la construction, il est connu que les pertes de travail dues à la nécessité de différer des travaux en raison de l'insolvabilité du maître d'ouvrage, d'une part, ou au retard d'un projet en raison d'une procédure d'opposition pendante, d'autre part, constituent des risques normaux d'exploitation.
- Lorsque la poursuite des travaux est bloquée parce que le chef d'équipe est tombé malade ou que les travaux ne peuvent commencer parce qu'un contremaître étranger tarde à arriver en Suisse, les pertes de travail qui en résultent ne peuvent être prises en considération.
- Par des manipulations parfois illégales, différents constructeurs automobiles ont contourné les valeurs limites fixées par la loi pour les gaz d'échappement des véhicules diesel. Après que ces agissements ont été rendus publics, la demande en véhicules diesel, en particulier, a soudain connu une véritable chute. Un fournisseur de pièces détachées d'automobiles a déposé un préavis de RHT en raison de la perte de travail causée par cette chute de la demande. Vu que le fournisseur ne pouvait pas se rendre compte des manipulations des constructeurs

→ D5 modifié en octobre 2019

¹Cf. directive 2021/22 : Adaptation des bulletins LACI, Cm D35a et D35b.

automobiles et que la baisse de la demande de pièces détachées pour la branche automobile après la mise au jour des manipulations est survenue complètement par surprise, la perte de travail n'était ni prévisible, ni calculable. Les pertes de travail doivent donc être prises en considération.

- Après un hiver où la neige a peu chuté, l'été est extraordinairement chaud et sec. Le niveau du Rhin baisse tant que le transport ordinaire de marchandises par bateau n'est possible que de façon très limitée, voire plus du tout. Une entreprise de transport fluvial opérant sur le Rhin fait valoir dans son préavis de RHT qu'en raison des retards dans le transport des marchandises par bateau, de nombreux clients se sont tournés vers le camion et que la demande de transport par bateau a donc fortement baissé. Certes, les fluctuations du niveau du Rhin font généralement partie des risques normaux que court une entreprise de transport fluvial opérant sur ce fleuve. Mais le niveau très bas du Rhin au moment du préavis constitue une exception par rapport aux situations passées. La perte de travail doit donc être considérée comme exceptionnelle et donc à prendre en considération. Si le niveau du Rhin descendait à nouveau régulièrement aussi bas à l'avenir, la situation ne serait alors plus considérée comme extraordinaire.

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_267/2012 du 28.9.2012 (Avec un taux de change de 1,1334 EUR/CHF, l'appréciation du franc suisse face à l'euro à la fin de l'été 2011 était plus marquée que pendant la période de mai 2010 [1,4326] à septembre 2010 [1,3404]. Il n'y a donc pas violation du droit fédéral lorsqu'on qualifie de risque normal d'exploitation les variations des taux de change de l'ordre de 10 % survenues pendant le semestre d'été 2010 par rapport au taux de change habituel depuis de nombreuses années de 1,50 EUR/CHF.)

ATF 8C_986/2012 du 19.06.2013 (Les fluctuations du chiffre d'affaires sont principalement dues à l'énorme pression concurrentielle du secteur de la broderie et au nombre réduit des employés. La forte intensité de la concurrence qui s'apparente à une lutte existentielle est une réalité vouée à perdurer dans le secteur de la broderie et impactera par conséquent le chiffre d'affaires de l'entreprise en raison d'une situation de carnet de commandes fluctuante. Les pertes de travail annoncées ne doivent donc pas (plus) être considérées comme exceptionnelles et ont perdu leur caractère passager.)

ATF 8C_741/2011 du 1.5.2012 (La perte de travail d'employés occasionnée par le décès du chanteur d'un groupe fait partie des risques normaux d'exploitation)

ATF 8C_291/2010 du 19.7.2010 (En se concentrant volontairement sur un gros client pour des motifs économiques, l'entreprise a pris un risque calculé, c'est pourquoi la perte de travail subie à la suite de la perte du client n'est pas due à des raisons extraordinaires et fait partie des risques normaux d'exploitation)

ATF 8C_279/2007 du 17.1.2008 (La relation commerciale d'une entreprise avec un de ses principaux clients comporte, même si l'entente est bonne, le risque prévisible de subir une baisse de son chiffre d'affaires en cas de changement des relations. Ce risque considérable a été pris en compte et fait partie du risque normal d'exploitation)

ATF C 237/06 du 6.3.2007 (Les fluctuations du carnet de commandes au cours de l'année et le report des délais à la demande du mandant ou pour d'autres raisons indépendantes de la volonté de l'entreprise mandatée pour l'exécution des travaux sont courants dans le secteur de la construction. La perte de travail qui en découle est habituelle dans l'entreprise et ne doit donc pas être prise en considération. Cela vaut également lorsque la situation économique est tendue ou en période de récession, lorsque la possibilité de donner la préférence à d'autres mandats risque d'être limitée, voire d'avoir disparu. Dans le domaine de la construction, les fluctuations de l'emploi en raison d'une situation de concurrence renforcée font partie du risque normal d'exploitation. Cette décision s'applique par analogie aussi au second-œuvre de la construction)

ATFA C 121/05 du 11.8.2005 (Les travaux de construction routière ayant des incidences sur la circulation aux alentours d'un local commercial ne peuvent pas être qualifiés d'exceptionnels, d'autant que la phase de gêne la plus forte a relativement peu duré. De telles situations sont régulières et répétitives et peuvent affecter tout employeur. Les éventuelles pertes de travail liées à de telles difficultés d'accès à un commerce sont prévisibles et calculables et relèvent donc du risque normal d'exploitation.)

ATFA C 189/02 du 15.3.2004 (Les raisons invoquées par le fabricant de plaques en polycarbonate, à savoir fluctuations de prix et reports de commandes, font partie du risque normal d'exploitation selon la jurisprudence, et n'ouvrent donc aucun droit d'indemnisation au titre de l'AC.)

DTA 2000 p. 53 ss. (D'une manière générale, le fait qu'une entreprise en phase de réalisation ou de mise en place n'ait pas de revenus ou enregistre des revenus plus faibles que ceux budgétés, fait partie du risque normal d'exploitation car il est de par nature difficile de prévoir comment et dans quelle mesure le marché accueillera un nouveau produit.) ↓

D6a En période de conjoncture favorable, les préavis ne peuvent pas être rejetés au simple motif de la bonne situation économique. Si l'entreprise fait valoir un motif de perte de travail qui dépasse le risque normal d'exploitation ou ne peut être considéré comme habituel pour la branche, la profession ou l'entreprise, l'indemnité en cas de RHT peut être recevable en périodes conjoncturelles positives. Dans ce cas, le caractère exceptionnel de la perte de travail doit être clairement démontré.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 244/99 du 30.4.2001 (La crédibilité ou le caractère passager d'une perte de travail ne peut certes pas être nié par une simple évocation de la situation du marché mais il est toutefois permis et nécessaire d'intégrer cette situation de marché à l'évaluation du secteur concerné [situation de concurrence, recul des ventes, mutation structurelle, etc.] [DTA 1999 n°. 10 p. 52 cons. 4b].) ↓

D6b Une conjoncture récessive peut suffire à mettre des entreprises en difficulté. Les pertes de travail en résultant ne relèvent plus du risque normal d'exploitation dès lors que l'employeur est en mesure de justifier de manière plausible qu'elles sont effectivement la conséquence de la conjoncture récessive. Le fait que chaque employeur puisse être touché au même titre par la récession ne change rien.

Par contre, si l'employeur, outre l'argument de la conjoncture récessive, impute la perte de travail essentiellement à des causes ne dépendant pas directement de la situation économique (par exemple, des reports de délais dus à des recours dans le cadre d'une procédure de demande d'autorisation de construire), la simple référence à la récession ne suffit pas pour justifier une demande d'indemnisation pour réduction de l'horaire de travail. En effet, le lien de causalité adéquate nécessaire entre la conjoncture récessive et la baisse du cahier des commandes ou la perte de travail fait défaut.

On parle notamment de situation économique récessive en cas de baisses du chiffre d'affaires ou de fléchissement du carnet de commandes, alliés à des prévisions économiques négatives pour un nombre important d'entreprises dans l'ensemble de l'économie ou dans certains secteurs.

Les indices suivants peuvent donner des indications sur les signes d'une conjoncture récessive :

- Augmentation massive des préavis de réduction de l'horaire de travail en comparaison avec le mois équivalent de l'année précédente
Rapport LAMDA DM09 <https://lamda.alv.admin.ch/MicroStrategy/servlet/mstrWeb>
- Etudes conjoncturelles de la Confédération concernant l'économie dans son ensemble et les grands secteurs d'activité économique (publication « Tendances conjoncturelles »)
https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/konjunktur.html
- KOF Baromètre conjoncturel, KOF Indicateur de l'emploi et KOF Indicateur de la situation des affaires
<https://www.kof.ethz.ch/fr/previsions-indicateurs/indicateurs.html>
- Informations concernant le commerce extérieur (en particulier les chiffres d'exportation)
<https://www.ezv.admin.ch/ezv/fr/home/themes/statistique-du-commerce-exterieur-suisse/daten.html>
- Évolution de l'indice de la construction
<https://www.kof.ethz.ch/fr/previsions-indicateurs/indicateurs/kof-baublatt-perspective.html>

⇒ Exemples :

- Un producteur de machines qui est essentiellement exportateur de ses produits dépose un préavis de réduction de l'horaire de travail. La perte de travail est motivée par une réserve générale des investisseurs en raison de l'actuelle conjoncture mondiale, en particulier dans le secteur industriel des machines. Au cours des mois précédant le préavis, le chiffre d'affaires a baissé par rapport à la même période de l'année précédente.

Les analyses conjoncturelles de la Confédération enregistrent également d'une manière générale une baisse sensible des exportations, et notamment des machines. Le KOF baromètre conjoncturel est nettement en repli. Le nombre de préavis de réduction de l'horaire de travail déposé par le secteur de la production de machines a nettement augmenté par rapport à l'année précédente.

Même si une réserve générale des investisseurs n'a en soi rien d'exceptionnel et que tous les employeurs peuvent être touchés de la même manière, il y a lieu, en raison de la mauvaise conjoncture, en particulier dans le secteur des machines, d'envisager la présence d'une situation dépassant le risque normal d'exploitation.

- Un fabricant de textiles dépose un préavis de réduction de l'horaire de travail et motive ces pertes de travail par l'enregistrement d'une baisse des commandes en raison des nouveaux droits de douane imposés par les Etats-Unis sur l'aluminium et l'acier, du Brexit et de la situation financière italienne. En outre, la concurrence – notamment asiatique – est depuis longtemps très forte et s'est encore intensifiée.

Le nombre des préavis de réduction de l'horaire de travail déposé dans le secteur du textile a peu augmenté par rapport à l'année précédente et les exportations réelles de marchandises présentent une évolution stable pour ce secteur. L'industrie textile n'étant pas traitée séparément dans la publication Tendances conjoncturelles, les chiffres d'exportation du secteur ont servi de référence. Même

s'il apparaît que des risques certains se manifestent, il n'y a pas encore de signe de récession.

L'entreprise n'est pas en mesure de justifier de manière probante la baisse des commandes. La pression concurrentielle n'est pas récente dans le secteur du textile et ne constitue pas une situation exceptionnelle. De plus, les références aux droits de douane américains, au Brexit et à la situation financière italienne dont les médias se sont fait l'écho, ne semblent pas en causalité adéquate avec la baisse des commandes, il est impossible d'établir un lien de cause à effet avec les ventes de textiles. Le secteur du textile semble être en stagnation, mais n'est pas (encore) en crise. Les motifs avancés par l'entreprise ne suffisent pas à justifier le caractère exceptionnel de la perte de travail. Il faut donc faire opposition au paiement de l'indemnité en cas de RHT. ↓

Perte de travail habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise

- D7** Une perte de travail n'est pas prise en considération lorsqu'elle est habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise. Les pertes de travail régulières et récurrentes sont ainsi exclues de l'indemnisation en cas de RHT, car elles sont prévisibles et peuvent être chiffrées à l'avance. Une perte de travail n'est prise en considération que si elle est due à des circonstances exceptionnelles.
- D8** Dans la construction et le second-œuvre notamment, il arrive souvent que les délais soient reportés à la demande du mandant ou pour d'autres raisons.
- D9** Les fluctuations du carnet de commandes, en particulier dans le secteur tertiaire (restauration, coiffure, auto-école, etc.) sont en règle générale habituelles et ne fondent pas une prise en considération de la perte de travail. Ce n'est que lorsqu'elles présentent un caractère exceptionnel ou extraordinaire que ces pertes de travail ouvrent un droit à l'indemnité en cas de RHT.

Si le chiffre d'affaires s'est maintenu à un niveau constant au cours des 2 dernières années et que l'on constate à un moment une baisse brutale imprévisible et significative du chiffre d'affaires ou des entrées de commandes, il peut s'agir d'une perte de travail non habituelle pour la branche, la profession ou l'entreprise. Cette circonstance peut à elle seule suffire à reconnaître le caractère exceptionnel de la perte de travail pour une première période d'autorisation de 3 mois si les autres conditions du droit sont réunies. Si la situation du carnet de commandes se maintient à un niveau faible, l'employeur devra, lors du prochain dépôt de préavis, justifier le caractère extraordinaire de la mauvaise situation depuis au moins 3 mois.

⇒ Exemples :

- Le chiffre d'affaires d'une entreprise est resté constant sur les 2 dernières années. Exception faite de 2 ou 3 mois faibles, les fluctuations du chiffre d'affaires sont minimales. Une baisse massive du chiffre d'affaires a été constatée uniquement le mois précédant la RHT. L'entreprise fait valoir que le carnet de commandes s'est littéralement effondré et qu'elle n'avait pas connu une telle situation dans les 10 dernières années. Cette baisse soudaine serait due à une situation économique générale tendue et aux incertitudes qui pèsent sur le secteur concerné. L'effondrement massif du chiffre d'affaires et des commandes peut être considéré comme extraordinaire ou dépassant le risque normal d'exploitation en raison de la stabilité de l'activité jusqu'à ce jour. En cas de dépôt d'un nouveau préavis,

l'entreprise devrait motiver, de manière concrète et en lien avec son activité, la persistance de la mauvaise situation des commandes afin de pouvoir prétendre à l'indemnité en cas de RHT.

- Une entreprise explique dans son préavis de RHT qu'elle traite relativement peu de commandes, mais des commandes volumineuses. Lorsqu'une commande est en cours d'exécution, les capacités de l'entreprise sont bien sollicitées pendant plusieurs mois. En revanche, il y a un manque de travail en cas de retard dans le passage d'une commande ou si le client potentiel se décide pour un concurrent. C'est donc une situation caractéristique et typique pour cette entreprise de connaître des périodes de passage à vide après des commandes (volumineuses) et que cela se reflète dans les chiffres d'affaires. Ainsi, on constate parfois des fluctuations massives au niveau des commandes et du chiffre d'affaires. Ces fluctuations massives revenant régulièrement qui sont donc prévisibles, sont à considérer comme inhérentes au risque normal d'exploitation de l'entreprise. Le droit à l'indemnité en cas de RHT n'est donc fondé que si l'entreprise parvient à démontrer que la perte de travail actuelle est due à des circonstances exceptionnelles.



D10 Les motifs d'exclusion du droit à l'indemnité dus au caractère habituel dans la branche, la profession ou l'entreprise sont souvent étroitement liés aux risques normaux d'exploitation (D2 ss.), de sorte qu'il est difficile, voire souvent inutile, de vouloir les distinguer.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 80/1 du 6.10.2004 (Les reports de délais, à la demande des clients ou pour d'autres raisons indépendantes de la volonté de l'entreprise mandatée pour l'exécution des travaux, ne constituent pas des circonstances exceptionnelles dans le secteur de la construction. Les pertes de travail en résultant ne peuvent donc en principe pas être prises en considération. En fin de compte, il n'y a pas besoin d'éclaircir s'il s'agit d'une circonstance relevant du risque normal d'exploitation (art. 33, al. 1, let. a LACI) ou du risque habituel à la branche, à la profession ou à l'entreprise (art. 33, al. 1, let. b LACI). Il en va de même pour les activités du second œuvre, dans la mesure où il s'agit de commandes qui sont objectivement liées à des travaux relevant du secteur de la construction. Même en période de récession économique, les reports de délais ne sont pas exceptionnels. Une interruption de commandes durant un certain temps ne suffit pas non plus pour que la perte de travail soit prise en considération. Au contraire, des circonstances particulières doivent toujours survenir pour justifier l'hypothèse d'une perte temporaire d'heures de travail (art. 31, al. 1, let. d LACI).)

DTA 1996/1997 p. 214 (Des directives enjoignant de réduire la production d'Emmental, à la suite des instructions de l'Office fédéral de l'agriculture, ne fondent pas un droit à l'indemnité en cas de RHT, car la perte de travail qui en découle, habituelle dans la branche, ne peut être prise en considération)

DTA 1989 p. 121 (La question du risque normal lié à l'exploitation ne peut être appréciée de manière identique pour tous les genres d'exploitations. Ce risque doit au contraire être déterminé au cas par cas)

DTA 1987 p. 80 (Les taxes frappant les poids lourds et les mesures de rétorsion prises à l'étranger ne sont en soi pas habituelles à la branche ou à l'entreprise de transport routier. En revanche, une entreprise de transport routier doit normalement s'attendre à des augmentations d'impôts et de redevances ainsi qu'à des mesures prises par les pouvoirs publics susceptibles de se répercuter négativement sur son carnet de commandes. Il en va de même des mesures qui sont introduites à l'étranger pour protéger les entreprises indigènes de la concurrence étrangère. Une entreprise de transport doit être consciente de ce

risque et en tenir compte dans sa stratégie de gestion d'entreprise. Dans ces circonstances, les pertes de travail font partie des risques inhérents à la branche et à l'entreprise)

ATFA C 113/00 du 13.9.2000 (Les difficultés de paiement d'un client, les retards des permis de construire ou du financement des projets sont habituels dans le domaine de la construction et font partie du risque normal d'exploitation) ↓

Fluctuations saisonnières de l'emploi

D11 La perte de travail n'est pas prise en considération lorsqu'elle est causée par des fluctuations saisonnières de l'emploi. Toutefois, les entreprises qui connaissent des fluctuations saisonnières ne sont pas pour autant exclues de l'indemnisation en cas de RHT pendant des périodes de faibles occupations. Ainsi, pour que la perte de travail soit indemnisée, les fluctuations saisonnières ne sont pas suffisantes, les conditions suivantes doivent être réunies : la perte de travail doit dépasser le risque normal d'exploitation (cf. D2 ss.) et ne doit pas être habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise (cf. D7 ss.).

S'il n'y a pas de motifs exceptionnels dépassant le risque normal d'exploitation ou qu'il existe une perte de travail habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise, la demande de RHT doit être refusée dans son intégralité. L'ACT doit s'opposer au versement de l'indemnité. Une simple opposition partielle assortie d'une réserve concernant la saisonnalité (cf. D12) ne suffit pas.

⇒ Exemple

- Une entreprise de génie civil fait valoir dans le préavis de RHT que la perte de travail résulte d'une situation de commandes toujours plus mauvaise en hiver. En outre, des projets de construction ont dû être reportés au printemps en raison d'une opposition dans la procédure d'autorisation de construire. Ni la perte de travail saisonnière ni celle due aux reports de délais ne sont indemnisables. Une opposition partielle avec mention de réserve saisonnière est donc insuffisante. Au contraire, il y a lieu de faire opposition au préavis de RHT.

⇒ Jurisprudence

ATF C 237/06 du 6.3.2007 (Aucun travail n'avait pu être effectué en janvier et en février parce que le principal donneur d'ordre avait annulé les travaux prévus pour le mois de janvier. L'entreprise fait valoir des fluctuations de la situation des commandes au cours de l'année et des reports de délais respectivement une annulation de commandes par le client. Ces circonstances ne constituent pas des motifs recevables car elles sont habituelles pour l'exploitation et peuvent affecter de la même manière toute autre entreprise du même secteur. En outre, le préavis concerne la période janvier-février, soit les mois d'hiver pendant lesquels le secteur de la construction enregistre de toute façon une baisse d'activité pour des raisons saisonnières.)

ATFA C 283/01 du 8.10.2003 (La comparaison des pertes de travail entre 1993 et 2000 montre qu'à quelques exceptions près des préavis de réduction de travail ont été déposés chaque année pour les mois de mars à mai et que les pertes de travail correspondantes étaient enregistrées. Ces pertes de travail sont au moins partiellement dues à des raisons saisonnières. L'entreprise les justifie toutefois par une surproduction dans le secteur de l'habillement et par une hausse des importations de textiles et de vêtements en provenance de pays d'Europe de l'Est et d'Asie du Sud-est. Ces éléments combinés aux pertes dues aux effets de change défavorables aux ventes à l'étranger ne constituent pas un phénomène nouveau ; l'intensification de la concurrence concerne toutes les entreprises du secteur. De ce point de vue, la perte de travail ne paraît ni temporaire ni exceptionnelle

et relève donc du risque normal d'exploitation de l'entreprise. La demande d'indemnité en cas de RHT a été totalement rejetée.) ↓

- D12** Si la perte de travail dépasse le risque normal d'exploitation et qu'elle n'est pas habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise, l'ACT vérifie si le secteur d'activité auquel appartient l'entreprise qui annonce la réduction de l'horaire de travail subit habituellement des fluctuations saisonnières de l'emploi pendant la période en question. Si cela est le cas, elle s'oppose en partie au versement de l'indemnité et assortit sa décision d'une réserve.

Formulation de la réserve dans la décision concernant l'indemnité en cas de RHT :

« Ne sont pas indemnisables les heures de travail perdues imputables aux fluctuations saisonnières habituelles de l'emploi. L'entreprise joindra à sa demande d'indemnisation adressée à la caisse de chômage la répartition des heures perdues imputables à des fluctuations saisonnières de l'emploi. Vous trouverez la clé de répartition dans l'Info-Service *Indemnité en cas de RHT* et dans les formulaires *Décompte concernant la RHT* et *Feuille de calcul des heures perdues imputables à des facteurs saisonniers*. » ↓

- D13** Les fluctuations saisonnières de l'emploi touchent en particulier la construction et le second-œuvre pendant la saison d'hiver. L'ACT émettra toujours une réserve pour les entreprises de ce secteur économique pendant les mois d'hiver (de novembre à avril environ).
- D14** Les autres branches ou entreprises qui annoncent une RHT pour des périodes durant lesquelles les fluctuations de l'emploi sont habituelles tombent également sous le coup des fluctuations saisonnières de l'emploi.
- D15** L'ACT émet déjà une réserve lorsque l'entreprise s'annonce pour la première fois en vue de toucher l'indemnité en cas de RHT si des indices laissent supposer qu'il s'agit de fluctuations saisonnières de l'emploi. Les chiffres d'affaires des 2 dernières années qui sont indiqués dans les préavis peuvent constituer un indice de saisonnalité, lorsque les fluctuations se produisent toujours à la même période.
- D16** Si l'ACT émet une réserve liée à la saisonnalité, la caisse doit distinguer la perte d'heures de travail due à la saisonnalité non indemnisable, de la perte de travail exceptionnelle restante. Dans la mesure, où les fluctuations de l'emploi ne dépassent pas la perte de travail moyenne subie pendant les mêmes périodes des 2 années précédentes, elles sont réputées être saisonnières.

C'est pourquoi l'entreprise doit indiquer, lorsqu'elle présente sa demande d'indemnité à la caisse de chômage, le pourcentage moyen de la perte de travail des mêmes périodes des 2 années précédentes. Elle utilisera à cet effet le formulaire 716.303 « Feuille de calcul des heures perdues imputables à des facteurs saisonniers ».

Si l'indemnité en cas de RHT a été versée pour les mêmes périodes des 2 années précédentes, la feuille de calcul ne doit pas être remplie, car le pourcentage peut être établi sur la base des décomptes correspondants de l'indemnité.

Si la période de décompte ne porte pas sur un mois entier, les périodes de référence doivent toujours coïncider avec la période de décompte. Si la période de décompte

va par exemple du 15.1. au 31.1., les périodes de référence iront également du 15.1. au 31.1.

Si les secteurs d'exploitation existaient déjà pendant les périodes de référence, il y a lieu de se référer à ces secteurs pour exclure les pertes dues à des facteurs saisonniers et remplir la feuille de calcul. Si, par contre, les secteurs d'exploitation n'existaient pas au cours des dernières années, c'est le pourcentage global de la perte de travail de l'entreprise qui doit être indiqué pour les périodes de référence. ↓

- D17** Les heures pendant lesquelles les travailleurs n'ont pas pu travailler en raison des intempéries ne comptent pas comme perte de travail sujette à des fluctuations saisonnières de l'emploi. Les heures de travail perdues en raison d'intempéries pendant les mêmes périodes des années précédentes ne seront pas reportées sur le questionnaire comme heures de travail perdues, mais comme congés payés / non payés (ATFA C 62/02 du 7.8.2002).
- D18** Seules les heures de travail perdues excédant la perte de travail moyenne des mêmes périodes des 2 années précédentes donnent droit à indemnisation.
- D19** Lorsque, en plus des heures de travail perdues imputables à des facteurs saisonniers, des heures en plus des mois précédents (B5 ss.) doivent être déduites de la perte de travail, ces dernières réduisent la perte de travail à prendre en considération dans la mesure où elles dépassent la perte de travail due à des facteurs saisonniers.

⇒ Exemple

L'ACT a assorti sa décision concernant l'indemnité en cas de RHT d'une réserve quant à la saisonnalité. L'entreprise est dès lors tenue de remplir la feuille de calcul des heures perdues imputables à des facteurs saisonniers.

La perte de travail moyenne imputable à des facteurs saisonniers subie pendant les mêmes périodes des 2 années précédentes est de 22,65 %.

Pendant la période de décompte de février 2000, l'entreprise enregistre une perte de travail de 52 % de l'ensemble des heures à effectuer (heures de travail perdues en % des heures à effectuer réduites des congés payés / non payés).

Perte de travail de février 2000 en % :	52,00
Perte de travail saisonnière moyenne des périodes de référence en % :	<u>-22,65</u>
Part des heures perdues pour raisons économiques en février 2000 en % :	29,35

L'entreprise établit le calcul suivant pour chaque travailleur inscrit au décompte concernant la RHT et touché par la RHT :

nombre d'heures perdues selon la colonne 8 divisé par la perte de travail en % et multiplié par la perte de nature économique en % (heures perdues : $52 \times 29,35$).

Extrait du formulaire « Décompte concernant la RHT » :

1 n° AVS Nom/Prénom	Col. 2 à 7	8 Heures de travail perdues	9 Solde des heures en plus des mois précédents	10 Heures perdues dues à des facteurs saisonniers	11 Heures perdues à prendre en considération
n° AVS Aubert Antoine		80	0	34.8	45.2
n° AVS Bella Berta		44	0	19.2	24.8
n° AVS Donatello Daniel		52	0	22.6	29.4
n° AVS Fischer Félix		100	0	43.5	56.5

Calcul de la colonne 11 :

Aubert Antoine : $80 / 52 \times 29,35$

Bella Berta : $44 / 52 \times 29,35$

Donatello Daniel : $52 / 52 \times 29,35$

Fischer Félix : $100 / 52 \times 29,35$

La colonne 10 résulte de la division des heures perdues selon la colonne 8 par la perte de travail en % multipliée par la perte de travail due à des facteurs saisonniers en % (ex. : Aubert Antoine : $80 / 52 \times 22,65$).

La colonne 10 peut aussi résulter du solde colonne 8 moins colonne 11 si la colonne 11 n'a pas été réduite par des heures en plus.

Même extrait du « Décompte concernant la RHT », mais tenant compte des heures en plus des mois précédents :

1 n° AVS Nom/Prénom	Col. 2 à 7	8 Heures de travail perdues	9 Solde des heures en plus des mois précédents	10 Heures perdues dues à des facteurs saisonniers	11 Heures perdues à prendre en considération
n° AVS Aubert Antoine		80	0	34.8	45.2
n° AVS Bella Berta		44	15	19.2	24.8
n° AVS Donatello Daniel		52	30	22.6	22
n° AVS Fischer Félix		100	150	43.5	0

Prise en compte de la colonne 9 dans la colonne 11 :

Aubert Antoine : Pas de solde d'heures en plus des mois précédents. La colonne 11 reste inchangée.

Bella Berta : Les 15 heures en plus sont entièrement compensées par les heures perdues imputables à des facteurs saisonniers. La colonne 11 reste inchangée.

Donatello Daniel : Les 30 heures en plus excèdent les heures perdues imputables à des facteurs saisonniers de 7,4 heures. Ces 7,4 heures sont déduites des 29,4 heures perdues de la colonne 11 qui doivent en principe être prises en compte.

Fischer Félix : Les 150 heures en plus ne peuvent être entièrement compensées ni par les heures perdues imputables à des facteurs saisonniers ni par les heures perdues en principe indemnisables. Aucune heure perdue ne peut être indemnisée à Fischer Félix pour cette période de décompte. Il reste même un solde de 50 heures en plus qui devra être reporté sur la colonne 9 d'un éventuel prochain décompte de RHT.

Pertes de travail avant et après les jours fériés ou les vacances d'entreprise

D20 Lorsque l'employeur fait valoir, dans une période de décompte, une perte de travail pour les 2 jours précédant ou suivant immédiatement des jours fériés qui ne tombent pas sur un samedi ni sur un dimanche, elle n'est pas prise en considération.

Il en va de même des pertes de travail qui interviennent dans les 5 jours précédant ou suivant immédiatement les vacances de l'entreprise.

D21 Sont considérés comme jours fériés les jours déclarés comme tels par la législation cantonale.

Sont considérées comme vacances d'entreprises les vacances décidées par l'employeur pour l'ensemble de l'entreprise ou le secteur d'exploitation.

La compensation du travail exécuté d'avance et / ou à rattraper n'est pas assimilable à des vacances d'entreprise.

D22 Lorsque l'employeur fait valoir, en plus des heures perdues en raison de facteurs d'ordre économique, d'autres heures de travail perdues dans les 2 ou 5 jours qui pré-

cèdent ou suivent immédiatement les jours fériés ou les vacances d'entreprise, c'est toute la perte de travail qui est prise en considération.

D23 L'effet de blocage ne s'exerce que pour les pertes de travail subies durant les jours précédant ou suivant immédiatement les jours fériés ou les vacances d'entreprise. En d'autres termes, lorsque les employés travaillent le premier jour qui suit un jour férié ou des vacances d'entreprise ou le dernier jour qui les précède, la perte de travail peut être prise en considération pour le reste de la semaine ou les jours de la semaine qui précèdent.

D24 Lorsque la perte de travail ayant lieu avant ou après des jours fériés ou des vacances d'entreprise fait l'objet d'une réglementation d'entreprise touchant la RHT déjà en vigueur durant la période de décompte précédente, les jours fériés ou les vacances d'entreprise n'empêchent pas l'indemnisation.

L'élément déterminant en l'occurrence n'est pas la répartition de la RHT sur certains jours de la semaine, mais l'ampleur de cette réduction. Durant les mois qui comportent des jours fériés ou des vacances d'entreprise, il est possible de prévoir une RHT pour d'autres jours que ceux normalement prévus par la réglementation d'entreprise.

Lorsque la RHT débute dans une période de décompte comprenant des jours fériés ou des vacances d'entreprise, il est possible de prendre la période de décompte suivante comme période de référence.

D25 L'organe de compensation de l'AC peut supprimer l'effet de blocage pour les 2 ou 5 jours dans d'autres cas également, lorsque l'employeur en fait la demande et qu'il n'y a aucun risque d'abus. L'employeur doit adresser sa demande à l'ACT qui la transmettra à l'organe de compensation de l'AC avec son avis.

Absence de consentement du travailleur concerné à la réduction de l'horaire de travail

D26 La perte de travail n'est pas prise en considération lorsque le travailleur concerné n'a pas donné son accord à la RHT et qu'il doit par conséquent être rémunéré conformément à son contrat de travail.

D27 L'employeur est tenu d'informer les travailleurs de l'introduction de la RHT et de recueillir leur consentement par écrit. Il confirme cela lors de l'utilisation des e-services (art. 83, al. 1^{bis}, let. d, AVIG) ou par sa signature sur le formulaire de préavis.

Le consentement écrit des travailleurs ne doit pas être remis.

L'accord des travailleurs peut aussi être confirmé par un représentant désigné par les travailleurs. ↓

Contrat de travail de durée déterminée

D28 La perte de travail des travailleurs ayant un contrat de travail de durée déterminée n'est pas prise en considération puisqu'ils sont protégés contre les licenciements pendant toute la durée de leur contrat et ne sont par conséquent pas tenus de consentir à la RHT ordonnée par l'employeur.

D29 Un rapport de travail est réputé de durée déterminée lorsqu'un accord tacite ou écrit a été conclu entre l'employeur et le travailleur pour une période déterminée ou que les circonstances spéciales laissent présumer qu'il s'agit d'un rapport de travail de durée déterminée.

Si le contrat de durée déterminée peut être résilié avant la date de son expiration, la perte de travail est prise en considération.

D30 Les contrats saisonniers qui ne peuvent être résiliés par l'une ou l'autre des parties contractantes avant la fin de la saison sous respect du délai de congé sont considérés comme des contrats de travail de durée déterminée (DTA 1993/1994 p. 257).

Une convention complémentaire à la convention nationale du secteur principal de la construction (convention des saisonniers) prévoit, par exemple, des contrats saisonniers d'une durée limitée à quelques mois pour les travailleurs étrangers. Aucune indemnité en cas de RHT ne peut être versée pour ces travailleurs pendant cette période.

Apprentis

D31 Les apprentis ne peuvent subir de réduction d'horaire de travail au motif que leur rapport de travail est, d'une part, de durée déterminée et, d'autre part, axé principalement sur la formation.

Il y a lieu d'assimiler à l'apprentissage la formation élémentaire au sens de la loi sur la formation professionnelle ainsi que les rapports contractuels résultant de l'engagement de stagiaires, qui sont principalement axés sur la formation.

Travail temporaire et location de services

D32 Les travailleurs qui accomplissent une mission pour le compte d'une organisation de travail temporaire sont également exclus du droit à l'indemnité en cas de RHT. Ni l'entreprise de mission ni l'entreprise intérimaire n'ont droit à l'indemnité en cas de RHT.

D33 Les entreprises de travail temporaire et de location de services ainsi que les entreprises de mission sont, de par leur nature, en mesure de surmonter les variations du taux d'occupation. Comme les fluctuations conjoncturelles sont étroitement liées aux risques d'exploitation dans le secteur du placement, l'absence de missions doit être considérée comme un risque inhérent à la branche et à l'entreprise pouvant être calculé à l'avance et ne donnant, par conséquent, pas droit à indemnisation.

D34 La perte de travail des travailleurs mis occasionnellement à la disposition d'une autre entreprise n'est pas non plus prise en considération (ATF 119 V 357).

⇒ Jurisprudence

ATFA C 182/02 du 19.12.2002 (Les fluctuations conjoncturelles sont étroitement liées aux risques normaux d'exploitation dans la branche du placement. La forte concurrence à laquelle la branche doit faire face fait partie du risque normal d'exploitation)

Conflits collectifs de travail

D35 La perte de travail causée par un conflit collectif de travail (p. ex. une grève ou un lock-out) au sein de l'entreprise dans laquelle travaille l'assuré n'est pas prise en considération, puisqu'elle est due à un conflit de travail et non à des facteurs d'ordre conjoncturel.

L'indemnisation n'est par contre pas d'emblée exclue lorsque la perte de travail est causée indirectement par un conflit collectif de travail (notamment lors d'une grève dans une entreprise de sous-traitance).

RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL CHEZ LES PRESTATAIRES DE SERVICES PUBLICS (EMPLOYEURS DE DROIT PUBLIC, ADMINISTRATIONS, ETC.)

D36 La RHT vise à maintenir les emplois existants. Son objectif est d'éviter les licenciements à court terme dus à une baisse temporaire de la demande de biens et de services et à la perte de travail qui en résulte. En principe, ce risque (immédiat) de perte d'emplois n'existe que pour les entreprises qui financent leurs services principalement avec leurs revenus ou des fonds privés. ↓

D37 Contrairement aux entrepreneurs privés, les prestataires de services publics n'encourent pas de risques d'exploitation ou de faillite, car ils doivent accomplir les tâches qui leur sont confiées par la loi, et ce quelle que soit la situation économique. Toute difficulté financière, charge supplémentaire ou perte résultant de l'exploitation est couverte par des fonds publics, que ce soit par le biais de subventions ou d'autres valeurs pécuniaires. Dans de tels cas, il n'y a donc en principe pas de risque immédiat de perte d'emplois.

Ces considérations s'appliquent tant aux employeurs de droit public à proprement parler (p. ex. les employés de la Confédération, des cantons et des communes) qu'aux secteurs privatisés qui fournissent des services à la collectivité sur la base d'un accord. ↓

D38 L'octroi de RHT aux employés de prestataires de services publics est autorisé si les travailleurs concernés font face à un risque immédiat et concret de licenciement. Cela peut également concerner une partie seulement d'un prestataire de services. ↓

D39 Il existe un risque immédiat et concret de perte d'emplois si, en cas de baisse de la demande ou de réduction ordonnée de l'offre, le mandant ne fournit aucune garantie que les coûts d'exploitation seront entièrement couverts et si les entreprises concernées ont la possibilité de licencier immédiatement des travailleurs afin de réduire lesdits coûts d'exploitation. Ces deux conditions sont cumulatives.

L'ACT doit uniquement déterminer s'il existe un risque immédiat et concret de perte d'emplois et si l'employeur peut le prouver à l'aide d'une documentation appropriée. Il appartient donc aux entreprises qui fournissent des services publics de rendre ce risque vraisemblable à l'ACT en cas de perte de travail en fournissant une documentation appropriée (règlement du personnel, contrats de travail, mandats de prestations, concessions, accords de subvention, CCT, etc.). Des contrôles supplémentaires ne sont pas nécessaires. L'introduction de la RHT ne doit dès lors être refusée que si les documents présentés par l'employeur ne suffisent pas à dûment prouver l'existence d'un risque de perte d'emplois. ↓

D40 Si toutes les conditions sont remplies et que la RHT est accordée, l'institution a droit à l'indemnité à la hauteur des heures de travail perdues et de la perte prise en considération, au même titre que toute autre entreprise qui remplit les conditions donnant droit à l'indemnité en cas de RHT. Il convient de noter en particulier que ni la partie subventionnée ni la garantie de l'État ne sont déduites lors du calcul de l'indemnité.

→ D36-D37 modifié en janvier 2022

→ D38-D39 inséré en janvier 2022

⇒ Exemple

Une entreprise de transport est divisée en différents départements. Le département A exploite les différentes lignes de bus d'une localité et la société de transport reçoit des subventions pour ce service public. En cas de restriction inattendue et temporaire de l'horaire, il n'y a pas de risque immédiat de licenciement pour les chauffeurs concernés – qui subissent de ce fait une perte de travail – car les subventions continuent d'être versées, d'où l'absence de droit à l'indemnité en cas de RHT. Il en va autrement pour les chauffeurs du département B, qui conduisent des bus de tourisme. Ce département ne reçoit aucune aide du secteur public et opère en libre concurrence, aussi les employés concernés peuvent avoir droit à des indemnités en cas de RHT s'ils subissent une perte de travail et si toutes les autres conditions sont remplies.

⇒ Jurisprudence

ATF 121 V 362 du 28.6.1995, consid. 3. a (En règle générale, les conditions du droit à l'indemnité en cas de RHT ne sauraient être remplies si l'employeur est une entreprise de droit public, faute pour celui-ci d'assumer un risque propre d'exploitation. Au contraire, les tâches qui lui incombent de par la loi doivent être exécutées indépendamment de la situation économique, et les impasses financières, les excédents de dépenses ou les déficits peuvent être couverts au moyen des deniers publics [recettes des impôts]. Bien plus, il n'existe en général aucune menace de perdre son emploi là où les travailleurs ont la possibilité d'être déplacés dans d'autres secteurs, ainsi que cela est le cas dans les communautés ou établissements publics d'une certaine importance. En revanche, compte tenu des formes multiples de l'action étatique, on ne saurait de prime abord exclure que, dans un cas concret, le personnel des services publics remplisse les conditions du droit à l'indemnité en cas de RHT. Ce qui est déterminant en fin de compte, conformément à la finalité du régime de la prestation, c'est de savoir si, par l'allocation de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, un licenciement ou une non-réélection peut être évité.)

DTA 1996/1997 p. 123 (Les fonctionnaires ou les employés de services publics, ainsi que les personnes soumises au droit du contrat de travail en vertu du Code des obligations, font partie du groupe des ayants droit au sens de l'art. 31 LACI, dans la mesure où le licenciement peut être évité à court terme par l'octroi de l'indemnité. La RHT ne peut être appréciée indépendamment du statut juridique de l'employeur, de la nature des tâches qui lui sont confiées par les pouvoirs publics et de sa situation économique. En règle générale, l'employeur ne peut prétendre à l'indemnité s'il ne court pas de risque d'exploitation réel, c'est-à-dire s'il doit accomplir les tâches qui lui sont assignées par la loi indépendamment de la situation économique et si les éventuels déficits sont assumés par les pouvoirs publics.

DTA 1995 p. 176 (La condition selon laquelle la perte de travail n'est à prendre en considération que si elle est due à des facteurs d'ordre économique et qu'elle est inévitable ne peut être remplie si l'entreprise n'est pas menacée, c'est-à-dire lorsqu'elle ne risque pas de devoir fermer. La RHT sert à éviter des licenciements à court terme) ↓

RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL AU SEIN DES ORGANISATIONS N'EXERÇANT PAS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

- D41** La RHT n'est pas restreinte à des secteurs d'activité spécifiques ni à certaines formes juridiques des employeurs. Par conséquent et pour autant que les conditions soient remplies, les travailleurs des associations sans but lucratif, des fondations, etc. peuvent en principe avoir droit à l'indemnité en cas de RHT au même titre que ceux des sociétés anonymes, des sociétés à responsabilité limitée, des coopératives, etc. ↓
- D42** Dans le cas des organisations n'exerçant pas d'activité économique, il convient de vérifier au cas par cas 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 (cf. D36 ss.), il n'existe généralement pas de risque de licenciement immédiat pour les travailleurs concernés. Par conséquent, le droit à l'indemnité en cas de RHT doit être refusé. ↓

RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DONT L'EMPLOYEUR N'EST PAS TENU DE PAYER DES COTISATIONS

D43 L'art. 6, al. 1, LAVS règle l'obligation de verser des cotisations des salariés dont l'employeur n'est pas tenu de payer des cotisations. Parmi les travailleurs dont l'employeur n'est pas tenu de payer des cotisations, se trouvent notamment les personnes actives en Suisse soit pour une entreprise dont le siège est à l'étranger soit pour une entreprise avec un siège en Suisse qui est libérée de l'obligation de cotiser (p. ex. des missions diplomatiques ou des organisations internationales avec un accord de siège). ↓

D44 Ont droit aux indemnités les employés assujettis aux cotisations de l'AVS (art. 31, al. 1, let a, LACI). Ainsi les travailleurs dont l'employeur n'est pas tenu de payer des cotisations seraient également concernés. Toutefois, pour avoir droit aux indemnités en cas de RHT, il faut en outre remplir des conditions relevant de l'entreprise. Par ailleurs, seul l'employeur a le droit de déposer un préavis de RHT auprès de l'ACT. Le préavis doit être déposé au lieu où l'entreprise ou le secteur d'exploitation a son siège (v. G2).

S'agissant des travailleurs dont l'employeur n'est pas tenu de payer des cotisations, il manque la plupart du temps une entreprise ou un secteur d'exploitation autonome avec un siège en Suisse. Par conséquent, ni l'entreprise étrangère ni les travailleurs dont l'employeur n'est pas tenu de payer des cotisations ne peuvent déposer de préavis ou faire valoir un droit à l'indemnité en cas de RHT.

⇒ Jurisprudence

ATF 147 V 225 du 15.4.2021 (Si l'activité économique de l'employeur n'est pas liée à des structures opérationnelles permanentes en Suisse, il n'y a pas de droit à la RHT [consid. 3-5]) ↓

CALCUL DE L'INDEMNITÉ

art. 34 LACI ; art. 55 à 57 OACI

MONTANT DE L'INDEMNITÉ

E1 L'indemnité en cas de RHT s'élève à 80 % de la perte de gain prise en considération.

GAIN DÉTERMINANT

E2 Le salaire contractuel versé pour le dernier mois de cotisation avant le début de la RHT est déterminant pour calculer l'indemnité en cas de RHT.

Lorsque ce salaire s'écarte de 10 % au moins du salaire moyen des 12 derniers mois de cotisation, l'indemnité est calculée sur la base de ce salaire moyen. Cette règle peut notamment aussi toucher des personnes effectuant du travail posté.

Le salaire contractuel est déterminant pour les travailleurs nouvellement engagés.

E3 Le montant maximum du gain déterminant correspond à celui de l'assurance-accidents obligatoire visé à l'art. 3 LACI (état depuis le 1.1.2016: CHF 12 350¹ par mois).

E4 Le salaire déterminant comprend notamment :

- le salaire de base (salaire horaire, mensuel ou aux pièces) ;
- les indemnités de vacances et pour jours fériés ;
- les prestations en nature, mais jusqu'à concurrence des taux de l'AVS ;
- les allocations de résidence et de renchérissement ;
- les commissions ;
- les cadeaux pour ancienneté et les primes de fidélité, dès lors qu'elles sont dues et réellement versées ;
- les allocations prévues par le contrat de travail (p. ex. 13^e salaire, gratifications) ;
- les allocations pour travail du dimanche ou de nuit, pour travail posté et pour les services de piquet, dans la mesure où le travailleur y a normalement droit pour l'activité exercée et à condition que l'employeur confirme à la caisse de chômage que ces allocations sont aussi versées pendant la RHT.

Le gain réalisé est pris en compte les mois durant lesquels la prestation de travail a été fournie (principe de la survenance) : le moment où les paiements sont effectués (p. ex. 13^e salaire, commissions, bonus, cadeaux d'ancienneté et primes de fidélité) n'a pas d'importance.

Ne sont pas compris dans le salaire déterminant :

- les suppléments pour les heures en plus excédant la durée contractuelle normale de travail ;

¹Ce montant change régulièrement. Cf. directive LACI RHT N1 ss.

- les allocations pour inconvénients liés à l'exécution du travail (allocations pour travail de chantier ou travail salissant, etc.) ;
- les indemnités pour frais ;
- les allocations familiales et de ménage. ↓

E5 S'il n'est pas certain, au moment de la RHT, que l'employeur versera une gratification à la fin de l'année ou que son montant n'est pas encore connu, la caisse ne l'inclut pas dans le salaire déterminant, mais indique à l'employeur qu'il pourra lui demander de recalculer l'indemnité et de lui verser la différence après le paiement de ladite gratification. Cela vaut aussi pour d'autres gratifications de fin d'année, comme les bonus dont le montant n'est pas encore défini au moment de la RHT.

E6 Les augmentations de salaire générales ou individuelles accordées pendant une phase de RHT ne sont prises en considération dans le salaire déterminant qu'après un mois entier sans réduction d'horaire ou sans interruption de travail pour cause d'intempéries.

Les augmentations de salaire prévues par convention collective sont prises en considération immédiatement dans le salaire déterminant.

Les augmentations de salaire accordées dans le cadre de négociations salariales périodiques sont également prises immédiatement en considération dans le salaire déterminant.

E7 Lorsque des allocations d'initiation au travail sont versées en vertu de l'art. 65 LACI pour un travailleur dont l'horaire de travail est réduit, l'indemnité est calculée sur la base du salaire contractuel auquel le travailleur a droit pendant la période d'initiation, sous déduction des allocations d'initiation au travail.

Si la perte de travail est totale pendant la période de décompte, l'indemnité est calculée sur la base du salaire contractuel que touchera le travailleur au terme de la période d'initiation. Il n'a, dans ce cas, pas droit aux allocations d'initiation au travail.

GAIN HORAIRE À PRENDRE EN CONSIDÉRATION

E8 La caisse calcule le gain horaire à prendre en considération qui servira de base au calcul de l'indemnité en cas de RHT à partir du gain déterminant (M1).

E9 L'indemnité est calculée différemment selon que le travailleur est payé au mois ou à l'heure.

E10 Salariés payés au mois

Lorsque le travailleur est payé au mois, la caisse détermine le gain horaire à prendre en considération en divisant le gain mensuel déterminant par le nombre moyen d'heures à effectuer par mois.

Le nombre moyen d'heures à effectuer par mois est calculé en divisant par 12 le nombre annuel d'heures à effectuer, réduit des vacances et jours fériés.

⇒ Exemple

Situation du travailleur :

Salaire mensuel de CHF 6000, plus 13^e salaire ; 40 heures de travail hebdomadaires sur une année civile comptant 261 jours ouvrables ; 25 jours de vacances et 8 jours fériés tombant sur des jours ouvrables.

Calcul de l'indemnité :

Temps de travail annuel : 2088 h (40 h : 5 jours x 261 jours)

moins les vacances : 200 h (40 h : 5 jours x 25 jours)

moins les jours fériés : 64 h (40 h : 5 jours x 8 jours)

Temps de travail annuel net : 1824 h

Temps de travail mensuel : 152 h

Gain déterminant : CHF 6500 (CHF 6000 + 8,33 % part du 13^e salaire)

Gain horaire à prendre en considération : CHF 42.76 (CHF 6500 : 152 h)

E11 Salariés payés à l'heure

Lorsque le travailleur est payé à l'heure, la caisse détermine le gain horaire à prendre en considération en ajoutant au gain horaire un pourcentage, calculé à l'aide de l'un des 2 tableaux suivants, pour les vacances, les jours fériés tombant sur un jour ouvrable et éventuellement le 13^e salaire.

Tableau 1 : sans le 13^e salaire

Nbre de jours fériés	Nombre de jours de vacances										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
01	8.75	9.21	9.66	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48
02	9.21	9.66	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97
03	9.66	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47
04	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98
05	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49
06	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00
07	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52
08	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04
09	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57
10	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10
11	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64
12	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18
13	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18	19.72
14	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18	19.72	20.28
15	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18	19.72	20.28	20.83

Tableau 2 : avec le 13^e salaire

Nbre de jours fériés	Nombre de jours de vacances										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
01	17.81	18.30	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93
02	18.30	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47
03	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01
04	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56
05	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11
06	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67
07	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23
08	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79
09	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36
10	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94
11	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52
12	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11
13	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70
14	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70	30.30
15	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70	30.30	30.90

E12 Multiplié par le nombre moyen d'heures à effectuer par mois, le gain horaire déterminant ne peut excéder le montant maximum du gain assuré qui est de CHF 12 350¹ (E3).

⇒ Exemple 1

Situation du travailleur :

Salaires horaires de CHF 30, plus 13^e salaire au prorata ; 40 heures de travail hebdomadaires ; 25 jours de vacances et 8 jours fériés tombant sur des jours ouvrables.

Calcul de l'indemnité :

Compte tenu du 13^e salaire, des 25 jours de vacances et des 8 jours fériés, le supplément calculé sur la base du tableau 2 est de 24,01 %. Le gain horaire à prendre en considération s'élève donc à CHF 37.20 (CHF 30 + 24,01 %).

La caisse vérifie si ce gain horaire dépasse le montant maximum du gain assuré :

40 heures hebdomadaires : 5 jours x 21.7 jours de travail par mois en moyenne x CHF 37.20 = CHF 6457.90.

Ce montant étant inférieur à CHF 12 350¹, le gain horaire à prendre en considération ne doit pas être réduit.

⇒ Exemple 2

Si une entreprise offre à ses employés, outre le nombre de jours fériés fixé par la loi, 2 jours de congé pour le carnaval et un jour pour l'excursion de l'entreprise, ces jours doivent être pris en compte pour le calcul du gain horaire de la manière suivante :

- Jours de carnaval : ces jours sont à prendre en compte pour le calcul du gain horaire à prendre en considération s'ils sont convenus contractuellement comme jours de congé.
- Journée d'excursion : à moins qu'il s'agisse d'un jour de congé convenu contractuellement et que la participation à l'excursion soit facultative, cette journée ne doit pas être prise en compte.

¹ Ce montant change régulièrement. Cf. directive LACI RHT N1 ss.

DURÉE MAXIMALE DE L'INDEMNISATION

art. 35 LACI ; art. 57a et 57b OACI

F1 La caisse ouvre un délai-cadre d'indemnisation de 2 ans à compter du premier jour pour lequel l'indemnité en cas de RHT ou l'indemnité en cas d'intempéries est versée. Pendant ce délai-cadre, l'indemnité en cas de RHT peut être versée pendant 12 périodes de décompte au plus pour l'entreprise ou le secteur d'exploitation (C37 ss.).

⇒ Exemple

Si une entreprise modifie sa forme juridique, mais que cela n'entraîne aucune modification substantielle (effectif, moyens matériels et buts inchangés), il n'y a pas lieu d'ouvrir un nouveau délai-cadre d'indemnisation.

F2 Le Conseil fédéral peut prolonger de 6 périodes de décompte la durée maximale de l'indemnisation si le nombre de préavis de RHT est supérieur à celui des 6 mois auparavant et si les prévisions du marché du travail de la Confédération pour les 12 prochains mois ne laissent pas présager d'amélioration.

La durée de validité de cette période d'indemnisation prolongée est limitée dans le temps. Le Conseil fédéral peut décider de reconduire la prolongation de la durée maximale de l'indemnisation au-delà de sa durée initiale si les prévisions du marché du travail de la Confédération pour les 12 prochains mois ne laissent pas présager d'amélioration. ↓

F3 Les périodes de décompte ayant donné droit au versement de l'indemnité en cas d'intempéries sont imputées sur la durée maximale de 12 ou 18 mois fixée pour l'indemnité en cas de RHT.

Lorsque l'employeur demande l'indemnité en cas de RHT et l'indemnité en cas d'intempéries durant la même période de décompte, une seule période de décompte est comptabilisée ; celle-ci est imputée sur la durée maximale de l'indemnité en cas d'intempéries qui est de 6 mois.

F4 La perte de travail subie pendant le délai-cadre ne peut excéder 85 % des heures à effectuer normalement dans l'entreprise pendant plus de 4 périodes de décompte. En d'autres termes, lorsqu'une perte de travail supérieure à 85 % a été indemnisée pendant 4 mois, les périodes suivantes où la perte de travail dépasse 85 % ne donnent plus droit à l'indemnité.¹

Pour calculer si la perte de travail dépasse 85 %, la caisse procède comme pour la perte minimale de 10 % : total des heures de travail perdues selon la colonne 8 en % des heures à effectuer selon la colonne 4 réduites des congés payés / non payés selon la colonne 6.

F5 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

→ F2 modifié en janvier 2022

¹Cf. directive 2021/22 : Adaptation des bulletins LACI, Cm F4a.

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.

Les décisions auxquelles sont assignés des numéros REE provisoires ne sont pas admises.

L'ACT utilise les mêmes numéros REE et de secteur d'exploitation pour l'indemnité en cas d'intempéries. ↓

- F6** Lorsque la période de décompte est calculée au prorata (C27 ss.), une période de décompte entière est imputée sur la durée maximale d'indemnisation.

PRÉAVIS DE RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL ET VÉRIFICATION DES CONDITIONS DU DROIT À L'INDEMNITÉ

art. 36 LACI ; art. 58 à 60 OACI

FORME ET CONTENU DU PRÉAVIS

G1 L'employeur doit annoncer la RHT à l'ACt au moyen de la plateforme d'accès aux services en ligne (eServices ; art. 83, al. 1^{bis}, let. d, LACI) ou 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.

Si l'employeur annonce la RHT par écrit sans utiliser le formulaire 716.300, le délai de préavis est considéré comme respecté. L'ACt lui impartit néanmoins un délai pour effectuer l'annonce via la plateforme d'accès aux services en ligne (eServices ; art. 83, al. 1^{bis}, let. d, LACI) ou pour remettre le formulaire officiel en attirant son attention sur les conséquences d'un retard de sa part (G6 ss.). ↓

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.

G3 L'employeur qui fait valoir le droit à l'indemnité en cas de RHT pour plusieurs secteurs d'exploitation doit présenter un préavis séparé pour chaque secteur.

G4 L'employeur prouvera la nécessité de la RHT et démontrera que les conditions du droit à l'indemnité sont remplies en répondant de manière complète aux questions figurant sur le formulaire de préavis (art. 28 LPGa).

G5 Lorsque les indications de l'employeur ou les documents requis sont incomplets, l'ACt impartit à l'employeur un délai raisonnable pour compléter le dossier. Elle lui précisera de quels renseignements et documents elle doit disposer et le rendra attentif aux conséquences d'une négligence de sa part. Si l'employeur, sans excuse valable, ne satisfait pas à son obligation de renseigner et de collaborer, l'ACt se prononcera en l'état du dossier ou, si elle n'est pas en mesure de se prononcer faute d'indications ou de documents, décidera de ne pas entrer en matière (art. 40 et 43 LPGa).

⇒ Exemple

Dans le préavis de RHT, un employeur indique uniquement le fait qu'il ne reçoit aucune commande à l'heure actuelle. Les chiffres d'affaire annexés le prouvent. Ces indications ne permettent cependant pas de déterminer si la perte de travail due à des facteurs économiques doit être prise en considération ou non (cf. D1 ss.). L'ACt soumet alors à l'employeur d'autres questions relatives au type de perte de travail et lui impartit un délai en spécifiant les conséquences juridiques qui en découlent. ↓

→ G1 modifié en octobre 2019 et janvier 2022

→ G5 modifié en octobre 2019

janvier 2014

DÉLAI DE PRÉAVIS

- G6** 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 a transmis le préavis via la plateforme d'accès aux services en ligne (eServices ; art. 83, al. 1^{bis}, let. d, LACI) ou le remet à la poste au plus tard le 10^e jour qui précède le début de la RHT (art. 29 LPGA).

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.

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.

A noter que le délai de préavis est réglé de manière différente pour les pertes de clientèle dues à des conditions météorologiques (C15 ss.). ↓

- G7** 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 n'est prise en considération qu'à partir de l'expiration de ce délai. L'ACt s'opposera alors en partie au versement de l'indemnité.

⇒ Exemple

Le 27.3., une entreprise poste son préavis de RHT prévue dès le 1.4. Comme le délai de préavis de 10 jours court jusqu'au 5.4., la RHT est approuvée seulement depuis le 6.4..

- G8** Un délai de péremption ne peut être restitué que si l'employeur a été empêché, sans en être responsable, de le respecter pour des motifs valables. C'est le cas, sous certaines conditions, lorsqu'une incapacité due à une maladie grave subite ou à un accident a empêché la seule personne habilitée à agir d'annoncer la RHT dans les délais. Mais nul n'est censé ignorer la loi. La demande de restitution du délai doit être présentée avec indication des motifs et moyens de preuve dans les 30 jours à compter de celui où l'empêchement a cessé ; l'employeur y joindra le préavis (art. 41 LPGA). ↓

DURÉE DE L'AUTORISATION

- G9** Comme notre économie est soumise à une constante évolution conjoncturelle et structurelle, il est nécessaire que l'ACt vérifie régulièrement si les conditions du droit à l'indemnité demeurent remplies. C'est pourquoi elle n'approuvera la RHT à chaque fois que pour une période maximale de 3 mois. En cas de prolongation, il convient de mettre à jour toutes les indications. ↓

→ G6 modifié en janvier 2022

→ G8 modifié en juillet 2017

→ G9 modifié en octobre 2019

AMPLEUR DE LA RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

- G10** 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. ↓

CHOIX ET CHANGEMENT DE CAISSE

- G11** L'employeur peut choisir une caisse pour chaque secteur d'exploitation.
- Une fois que la caisse de chômage désignée par l'employeur a effectué le premier versement d'indemnité, l'employeur ne peut en principe plus changer de caisse de chômage pendant le reste du délai-cadre d'indemnisation de 2 ans.
- Le délai-cadre d'indemnisation de 2 ans court dès le versement de l'indemnité en cas de RHT ou d'INTEMP et s'applique aussi bien à la première qu'à la 2^e.
- G12** L'employeur peut changer de caisse pendant un délai-cadre en cours lorsque la caisse refuse sa demande d'indemnisation parce qu'elle n'est pas compétente ou que l'entreprise n'entre plus dans le champ d'activité de l'ancienne caisse à raison du lieu ou de la matière.
- G13** Lorsqu'un employeur le demande et qu'il fournit la preuve que l'ancienne caisse de chômage n'est pas en mesure de régler le cas d'indemnisation conformément aux prescriptions ou qu'elle a commis de graves erreurs dans le règlement d'un cas d'indemnisation précédent, l'organe de compensation de l'AC peut autoriser un changement de caisse.
- G14** En cas de changement de caisse, la nouvelle caisse de chômage acquiert les droits d'accès aux données du cas de l'assuré correspondant (art. 60, al. 5, par analogie avec l'art. 28, al. 3, OACI). Le changement doit être effectué au début d'une période de décompte, sauf à la fin d'un délai-cadre. ↓

→ G10 modifié en janvier 2022

→ G14 modifié en janvier 2022

DÉCISION DE L'ACT

- G15** 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.
- 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 (respect de l'obligation de diminuer le dommage ; 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. ↓
- G16** Les conditions suivantes du droit à l'indemnité ne peuvent être présumées remplies, aussi elles doivent faire l'objet d'un examen approfondi.
- 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.
- 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. ↓
- G17** Si l'ACT considère qu'une ou plusieurs conditions du droit à l'indemnité ne sont pas remplies, elle s'oppose par décision en tout ou partie au versement de l'indemnité. Elle doit rendre une décision formelle même si elle ne s'oppose pas au versement de l'indemnité.
- L'ACT notifie sa décision à l'employeur et l'organe de compensation de l'AC, en y joignant la demande et les documents y afférents (art. 128a OACI) ou en saisissant en même temps la décision avec les documents dans le système GED PLASTA. L'archivage dans la boîte aux lettres GED (panier du courrier) fait office de notification de la décision vis-à-vis de l'organe de compensation de l'AC. ↓
- G18** L'ACT adresse une copie de sa décision à la caisse qui vérifiera si les autres conditions du droit à l'indemnité sont remplies et si l'indemnité a été calculée correctement. Elle vérifiera avant tout si les travailleurs concernés remplissent les conditions requises pour le paiement de l'indemnité en cas de RHT (J1 ss.).
- G19** L'employeur et le SECO peuvent s'opposer à la décision de l'ACT dans un délai de 30 jours. L'ACT informe immédiatement la caisse de chômage de la bonne réception de l'opposition. Elle lui rappelle également qu'une opposition du SECO contre une décision positive a un effet suspensif (cf. art. 54 LPGA en lien avec l'art. 11 LPGA ainsi que N 27 ss.) et qu'aucun paiement ne pourra être effectué tant que la décision n'est pas entrée en force. La procédure d'opposition est gratuite, mais il ne sera en règle générale pas alloué de dépens. L'employeur et le SECO peuvent, le cas échéant, recourir contre la décision sur opposition auprès du tribunal cantonal des assurances (art. 34, 52 et 56 LPGA). ↓
- G20** Si la caisse constate que les conditions du droit à l'indemnité devant être vérifiées par l'ACT ne sont plus remplies, elle cesse de verser l'indemnité et soumet le dossier à l'ACT pour réexamen.
- G21** Si l'ACT s'oppose au versement de l'indemnité en cas de RHT ou rend par la suite une décision sur opposition négative, elle signale à l'employeur, dans la décision et dans la décision sur opposition, qu'il doit demander l'indemnité à la caisse compétente dans les 3 mois qui suivent chaque période de décompte, même si une procédure est pendante, faute de quoi il perdra son droit à l'indemnité – et ce, indépendamment du résultat issu de la procédure de recours.

→ G16 modifié en janvier 2022

→ G17 modifié en octobre 2019

→ G19 modifié en octobre 2019

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

art. 37 LACI

H1 L'employeur est tenu :

- de verser aux travailleurs concernés 80 % de la perte de gain le jour de paie habituel ;
- de prendre l'indemnité à sa charge durant le délai d'attente (C40 ss.) ;
- de continuer à payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles correspondantes à la durée normale de travail. Sauf convention contraire, il est autorisé à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge.

H2 Il doit en outre collaborer gratuitement à la mise en œuvre de la loi et fournir à la caisse de chômage tous les renseignements dont elle a besoin pour déterminer le droit à l'indemnité et en calculer le montant (art. 28 et 31 LPGGA).

L'employeur répond envers la Confédération des dommages qu'il a causés intentionnellement ou par négligence.

EXERCICE DU DROIT À L'INDEMNITÉ

art. 38 LACI ; art. 61 OACI

- I1** L'employeur doit demander l'indemnité en cas de RHT en bloc pour l'entreprise ou le secteur d'exploitation à la caisse de chômage choisie dans les 3 mois qui suivent chaque période de décompte. Le délai court dès le premier jour qui suit la période de décompte. Si la fin de ce délai tombe sur un samedi, un dimanche ou un jour déclaré férié par la législation cantonale, le délai expire le premier jour ouvrable suivant (art. 29 et 38 LPGA).
- I2** Le délai fixé pour l'exercice du droit à l'indemnité est un délai de péremption. L'employeur qui ne demande pas l'indemnité dans ce délai perd donc tout droit aux prestations. Un délai de péremption ne peut en principe être ni prolongé ni suspendu. Ce délai de péremption ne peut être restitué que si l'employeur n'a commis aucune faute, par exemple lorsqu'une incapacité due à une maladie grave subite ou à un accident empêche la seule personne habilitée à agir d'annoncer la RHT dans les délais. Mais nul n'est censé ignorer la loi. La demande de restitution du délai doit être présentée accompagnée du préavis avec indication des motifs dans les 30 jours à compter de celui où l'empêchement a cessé (art. 41 LPGA). ↓
- I3** Le droit à l'indemnité en cas de RHT s'éteint s'il n'a pas été exercé dans les 3 mois, même si l'ACT ne s'est pas encore prononcée sur la demande de RHT ou qu'une opposition ou une procédure de recours est pendante (ATF 119 V 370).
- ⇒ Jurisprudence
- ATF C 120/06 du 1.5.2007 (Au vu de son caractère péremptoire, le délai imparti par l'art. 53, al 1, LACI pour faire valoir le droit à l'indemnité ne porte pas sur l'aspect procédural, mais sur l'aspect juridique matériel, raison pour laquelle la suspension du délai prévue par l'art. 38, al. 4, LPGA ne s'applique pas)
- ATF 124 V 75 (Le délai de 3 mois pour faire valoir le droit à l'indemnité en cas de RHT commence à courir à l'expiration de la période de décompte en cause, cela indépendamment du point de savoir si l'ACT ou le juge a déjà statué sur le droit aux prestations)
- I4** La caisse exige d'un employeur qui demande l'indemnité pour la première fois dans l'année civile qu'il lui fournisse les documents suivants. Le cas échéant, elle vérifie qu'ils ont été soumis via la plateforme d'accès aux services en ligne (eServices ; art. 83, al. 1^{bis}, let. d, LACI).
- 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.

Les documents suivants seront versés au dossier ou transmis via la plateforme d'accès aux services en ligne (eServices) :

- Décision concernant l'indemnité en cas de RHT (formulaire 716.306),
- Préavis de RHT (formulaire 716.300).

Pour chaque période de décompte, l'employeur remettra les formulaires suivants :

- Demande d'indemnité en cas de RHT (formulaire 716.302),
- Décompte concernant la RHT (formulaire 716.303),
- Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique (formulaire 716.307),
- Attestation de revenu provenant d'une occupation provisoire le cas échéant (formulaire 716.305),
- Feuille de calcul des heures perdues imputables à des facteurs saisonniers (formulaire 716.303.1), si tant est que l'ACt a assorti sa décision d'une réserve. ↓

- 15** Chaque travailleur doit confirmer les heures de travail perdues qui le concernent en apposant sa signature sur le formulaire 716.307 « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique ». Exceptionnellement, une indemnité en cas de RHT peut également être versée à une personne qui ne peut signer pour des motifs plausibles (p. ex. parce qu'elle a quitté l'entreprise) ; l'entreprise est tenue d'en fournir une justification écrite.

Les grandes entreprises qui comptent au moins une centaine de collaborateurs peuvent renoncer à demander une signature individuelle lorsque

- la RHT est clairement réglementée (p. ex. premier groupe : lundi et mardi, 2^e groupe : mercredi et jeudi) et que
- les heures de travail perdues pendant le mois peuvent être confirmées par un représentant des travailleurs.

- 16** En cas d'incertitude ou d'inexactitude dans la procédure de décompte, la caisse prend contact avec l'employeur. Elle n'exigera toutefois des documents complémentaires que si elle a de sérieux doutes sur l'exactitude des indications concernant la perte de travail et que ces documents sont de nature à clarifier les faits.

Lorsque la caisse soupçonne l'employeur de demander l'indemnité abusivement, elle avise le SECO/TCRD. Seul l'organe de compensation de l'AC est compétent pour effectuer des contrôles auprès de l'employeur (B35).

- 17** Lorsque l'employeur qui demande l'indemnité ne fournit pas tous les documents nécessaires, la caisse lui impartit un délai pour remettre les pièces manquantes et lui rappelle que son droit s'éteindra s'il ne complète pas le dossier dans le délai péremptoire de 3 mois.

Lorsque l'employeur demande l'indemnité peu avant la fin du délai péremptoire de 3 mois et que la caisse a besoin de documents complémentaires, elle lui impartit un délai raisonnable pour compléter le dossier. Ce délai peut s'étendre au-delà du délai de péremption.

REMBOURSEMENT DE L'INDEMNITÉ

art. 39 LACI ; art. 61^a OACI

J1 Avant de verser l'indemnité, la caisse vérifie par sondage en particulier les points suivants :

- 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 ?
- 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 (ne s'applique pas en cas de décompte via eServices) ?

Dans le cadre du contrôle aléatoire, il convient de procéder selon le schéma suivant :

- 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

Il convient de documenter les personnes ayant fait l'objet d'un contrôle. Si le contrôle aléatoire fait apparaître des erreurs systématiques, il devra être étendu. Les personnes inscrites au registre du commerce en qualité de membres de l'instance de direction de l'entreprise (cf. B37 ss.) doivent faire l'objet de contrôles exhaustifs. ↓

J1a Avant de verser l'indemnité, la caisse procède à un contrôle exhaustif des points suivants :

- 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 ?
- La période de décompte est-elle correctement définie ?
- Le formulaire « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique » a-t-il été signé par les travailleurs ? ↓

J1b Si le contrôle fait apparaître que l'entreprise a effectué le décompte de manière peu soigneuse 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 (à l'instar de 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. ↓

J2 Une fois que toutes les conditions du droit à l'indemnité sont remplies, la caisse rembourse à l'employeur, en règle générale dans le délai d'un mois, l'indemnité dûment versée après déduction du montant prévu au titre du délai d'attente. Elle lui bonifie en outre la part patronale des cotisations AVS, AI, APG et AC sur les heures perdues à prendre en considération.

J3 La part patronale des cotisations aux assurances sociales n'est pas bonifiée si, dans une période de décompte, tous les travailleurs subissent une perte de travail inférieure ou égale au nombre de jours d'attente à observer.

Si, en revanche, seulement quelques travailleurs subissent, dans une période de décompte, une perte de travail inférieure ou égale au délai d'attente à respecter, la part patronale des cotisations aux assurances sociales est aussi bonifiée pour ces travailleurs.

La part patronale des cotisations aux assurances sociales n'est pas bonifiée si la perte de travail est inférieure à 10 % dans une période de décompte (C24 ss.).

→ J1 modifié en janvier 2022

→ J1a-J1b inséré en janvier 2022

PRESCRIPTIONS DE CONTRÔLE

art. 40 LACI

K1 *K1 supprimé* ↓

→ K1 supprimé en janvier 2022

janvier 2014

OCCUPATION PROVISOIRE

art. 41 LACI ; art. 63 et 64 OACI

- L1** Les travailleurs touchés par une RHT peuvent travailler temporairement dans une autre entreprise. Un nouveau rapport de travail prend alors naissance entre le travailleur et l'employeur offrant cette occupation provisoire sans que l'ancien contrat de travail ne soit dissout. Les obligations contractuelles existant à l'égard de l'employeur initial doivent toujours être respectées (en particulier les devoirs de fidélité au sens de l'art. 321a CO, comme p. ex. l'obligation de garder le secret). ↓
- L2** *L2 à L5 supprimés* ↓

→ L1 modifié en janvier 2022

→ L2-L5 supprimé en janvier 2022

L6 Le travailleur doit déclarer à son employeur le revenu qu'il tire d'une occupation provisoire au moyen du formulaire 716.305 « Attestation de revenu provenant d'une occupation provisoire ».

L'employeur calcule et réduit l'indemnité en cas de RHT dans la mesure où, additionnée au revenu provenant de l'activité provisoire, elle dépasse la perte de gain subie par le travailleur. Il joint le formulaire « Attestation de revenu provenant d'une occupation provisoire » à sa demande d'indemnité en cas de RHT à l'intention de la caisse de chômage.

L'employeur peut imputer les cotisations aux assurances sociales afférentes à l'occupation provisoire sur les cotisations aux assurances sociales dont il doit s'acquitter.

⇒ Exemple :

Décompte avant la prise en compte de l'occupation provisoire :

Décompte concernant la réduction de l'horaire de travail				
11	12	13	14	15
Heures perdues à prendre en considération	Perte de gain 100 %	Perte de gain 80 %	Déduction de 2 jours d'attente 80 %	Bonification revendiquée
136.00	2992.00	2393.60	281.60	2112.00
				2112.00
6,4 % (AVS, AI, APG, AC) de			2992.00	187.00
				2299.00

Le gain provenant d'une occupation provisoire engendre 2 corrections :

1^{re} correction :

Perte de gain à 80 %	CHF 2393.60
Salaire brut provenant de l'activité provisoire	<u>CHF 1500.00</u>
	CHF 3893.60
moins la perte de gain à 100 %	- <u>CHF 2992.00</u>
Réduction de la bonification revendiquée	CHF 901.60
Bonification après réduction (2112 - 901.60)	CHF 1210.40

2^e correction :

Perte de gain à 100 %	CHF 2992.00
moins le salaire brut provenant de l'activité provisoire	- <u>CHF 1500.00</u>
Montant déterminant soumis aux cotisations sociales	CHF 1492.00
dont 6,4 %	CHF 93.25

L'indemnité en cas de RHT s'élève ainsi à CHF 1303.65 (1210.40 + 93.25).

L7 N'est pas considérée comme occupation provisoire la location des services de travailleurs à une autre entreprise lorsque l'entreprise qui loue les services continue de verser le salaire et de payer les cotisations aux assurances sociales et facture ensuite ces services à l'entreprise locataire.

L'indemnité en cas de RHT n'est pas versée pour les jours où les services des travailleurs sont loués à une autre entreprise (D32 ss.).

DÉCOMPTE

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 » ou sur la plateforme d'accès aux services en ligne (eServices ; art. 83, al. 1^{bis}, let. d, LACI).

0716303 – 002 – 07 - 2003

Assurance-chômage																
Entreprise						Décompte concernant la réduction de l'horaire de travail (à établir en deux exemplaires) Voir les instructions au verso						Entreprise/Secteur d'exploitation				
												Période de décompte				
												Début et/ou fin de la réduction de l'horaire				
1 N° AVS Nom et prénom	2 Gain horaire à prendre en considération	3 Durée habituelle du travail selon contrat	4 Heures à effectuer par période de décompte, y.c. routrépage	5 Temps effectif	6 Congés payés/mois payés	7 Horaire mobile			8 Total des heures de travail perdues	9 Solde des heures en plus des mois précédents	10 Heures perdues imputables à des facteurs saisonniers	11 Heures perdues à prendre en considération	12 Parte de gain 100%	13 Parte de gain 80%	14 Dédution du délai d'attente 80%	15 Bonification revendiquée
						a	b	c								
Total/Report																
colonnes 4/6/8/12/15																

716.303 1 7.2003 40000 94708/5

www.espace-emploi.ch

Colonne 1 n° AVS, nom et prénom :

Doivent être reportés dans cette colonne tous les travailleurs de l'entreprise ayant droit à l'indemnité, même s'ils ne sont pas touchés par la RHT. S'agissant des travailleurs non touchés, il suffit d'inscrire les indications les concernant dans les colonnes 1, 4 et 6.

Les travailleurs n'ayant pas droit à l'indemnité, par exemple les apprentis, les personnes dont le contrat de travail a été résilié ou celles qui peuvent influencer considérablement les décisions de l'employeur ne seront pas mentionnés.

Colonne 2 Gain horaire à prendre en considération :

Le gain horaire à prendre en considération est calculé sur la base du salaire déterminant à prendre en considération, de la durée contractuelle du travail et du droit aux

vacances et aux jours fériés. Ce gain horaire servira de base au calcul de l'indemnité en cas de RHT (E2 ss.).

Colonne 3 Durée hebdomadaire du travail selon contrat :

Il s'agit de la durée hebdomadaire de travail convenue contractuellement, mais sans les heures de rattrapage. Lorsque la durée de travail varie au cours de l'année, la durée de travail de la période de décompte en question est déterminante et, lorsque la durée de travail varie pendant la période de décompte, c'est la durée de travail valable au début de la période de décompte concernée qui est déterminante.

Colonne 4 Heures à effectuer par période de décompte concernée, y compris rattrapage :

Doivent être reportées dans cette colonne les heures à effectuer normalement pendant la période de décompte, y compris les heures à rattraper ou à compenser.

Colonne 5 Temps effectif :

Cette colonne comprend les heures de travail effectuées dans la période de décompte concernée, y compris les éventuelles heures en plus.

Colonne 6 Congés payés / non payés :

Tous les congés payés ou non payés exprimés en heures (vacances, jours fériés, maladie, accident, service militaire, etc.)

Les heures perdues imputables aux conditions météorologiques sont également reportées dans cette colonne.

Colonne 7 Horaire mobile :

Lorsque l'entreprise dispose d'un système d'horaire de travail mobile, les variations du temps effectif prévues dans la plage d'horaire mobile définie par le règlement de l'entreprise, mais au maximum dans une fourchette de -20 à +20 heures, n'influencent pas la perte de travail.

Le solde à la fin de la période précédente est reporté à la colonne 7a et le solde de la période concernée à la colonne 7b. Lorsque ces soldes sont supérieurs ou inférieurs à respectivement +20 et -20 heures, l'employeur reporte sur le décompte les heures en plus ou en moins autorisées par le règlement de l'entreprise, mais au maximum +20 ou -20 heures. La différence entre ces deux colonnes est indiquée dans la colonne 7c (B10 ss.).

Colonne 8 Total des heures de travail perdues :

Les heures effectivement perdues en raison de la RHT, mais au maximum le résultat de la soustraction : colonne 4 moins total des colonnes 5, 6 et 7c.

Colonne 9 Solde des heures en plus des mois précédents :

Toutes les heures en plus effectuées pendant les 6 mois précédant le début du délai-cadre de 2 ans qui n'ont pas été compensées par du temps libre doivent être indiquées. Après le début du délai-cadre, toutes les heures en plus effectuées pendant ce délai-cadre doivent être comptées, mais au plus pendant les 12 derniers mois, qui n'ont pas été compensées par du temps libre (B5 ss.).

Ces heures en plus réduisent les heures perdues à prendre en considération (col. 11) dans la mesure où elles dépassent les heures perdues imputables à des facteurs sai-

sonniers, lesquelles ne sont pas indemnisables (col. 10) ; il faut donc d'abord en déduire les éventuelles heures perdues imputables à des facteurs saisonniers (col. 10), avant de les déduire des heures perdues à prendre en considération (col. 11) (D11 ss.).

Les heures en plus qui ne peuvent être compensées par les heures perdues imputables à des facteurs saisonniers et les heures perdues à prendre en considération sont reportées sur la période de décompte suivante.

Colonne 10 Heures perdues imputables à des facteurs saisonniers :

Cette colonne ne doit être remplie que si l'ACT a assorti sa décision d'une réserve concernant la saisonnalité disant que les heures perdues imputables à des facteurs saisonniers ne peuvent être indemnisées.

Les heures de travail perdues sont considérées comme perte de travail imputable à des facteurs saisonniers dans la mesure où elles ne dépassent pas la perte de travail moyenne des mêmes périodes des 2 années précédentes. Cette perte de travail moyenne est déterminée au moyen du formulaire 716.303.1 « Feuille de calcul des heures perdues imputables à des facteurs saisonniers ».

La colonne 10 est déterminée pour chaque travailleur de la manière suivante : heures de travail perdues selon la colonne 8 divisées par la perte de travail en % (calcul identique à celui de la perte minimale de 10%) multipliées par la perte de travail imputable à des facteurs saisonniers en %.

Colonne 11 Heures perdues à prendre en considération :

La colonne 11 est déterminée pour chaque travailleur comme suit : heures perdues selon la colonne 8 divisées par la perte de travail en % (calcul identique à celui de la perte minimale de 10 %) multipliées par les heures perdues en raison de facteurs d'ordre économique en %. Les heures perdues ainsi obtenues sont diminuées des heures en plus des mois précédents (col. 9), dans la mesure où elles dépassent la perte de travail imputable à des facteurs saisonniers (col. 10).

Si une entreprise n'a ni heures de travail en plus des mois précédents ni heures perdues imputables à des facteurs saisonniers, la colonne 11 est alors identique à la colonne 8.

Colonne 12 Perte de gain 100 % :

On obtient la perte de gain à 100 % en multipliant les heures perdues à prendre en considération (col. 11) par le gain horaire à prendre en considération (col. 2).

Colonne 13 Perte de gain 80 % :

L'indemnité en cas de RHT s'élève à 80 % de la perte de gain déterminée à la colonne 12.

Colonne 14 Déduction du délai d'attente :

Pour chaque période de décompte, l'employeur prend à sa charge 2 jours d'attente de la première à la 6^e période de décompte et 3 jours d'attente dès la 7^e période de décompte.

Calcul : respectivement 2/5 ou 3/5 de la durée hebdomadaire contractuelle de travail (col. 3) multipliés par le gain horaire à prendre en considération (col. 2), dont 80 % (C40 ss.).

Lorsque le Conseil fédéral a prolongé la durée maximale de la RHT, le délai d'attente est de un jour de la première à la 6^e période de décompte et de 2 jours dès la 7^e période de décompte.

Colonne 15 Bonification revendiquée :

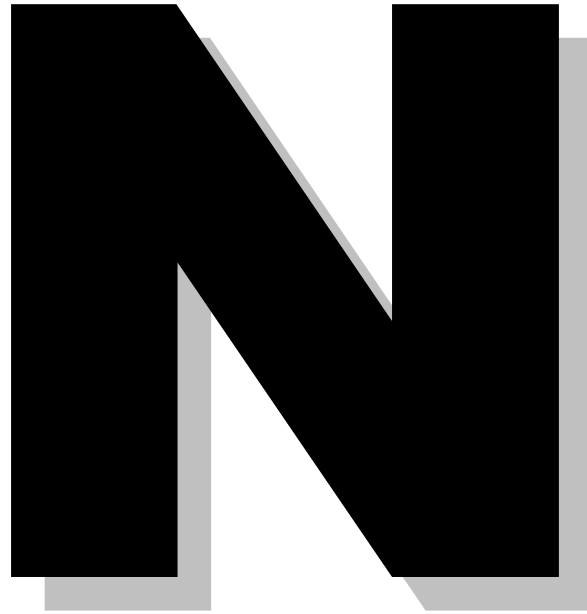
Pour autant que toutes les autres conditions soient remplies, la caisse de chômage verse à l'employeur la différence entre la colonne 13 et la colonne 14.

La caisse de chômage bonifie en plus la part patronale des cotisations AVS, AI, APG et AC sur les heures de travail perdues, qui s'élève à 6,4 % du total de la colonne 12.

Perte minimale de 10 % :

Pour vérifier si la perte de travail à prendre en considération atteint au moins 10 %, la caisse effectue le calcul suivant : total des heures de travail perdues (col. 8) en % moins les congés payés / non payés (col. 6) diminué des heures à effectuer (col. 4).

(C24 ss.). ↓



THÈMES SPECIAUX

(N1 ss.)

CHIFFRES DÉTERMINANTS RELATIFS À L'ASSURANCE-CHÔMAGE

ÉTAT AU 1.1.2023

N1	Salaire assuré maximal (annuel)	CHF 148 200	art. 3 LACI
N2	Salaire minimal assuré	CHF 500	art. 40 OACI
N3	Salaire maximal assuré dans la prévoyance professionnelle obligatoire	CHF 88 200	art. 10b OACI
N4	Revenu minimum mensuel pour l'octroi des allocations familiales	CHF 612	art. 22 LACI
N5	Taux de cotisation pour AC	2,2 %	1,1 % pour l'employé et pour l'employeur
N6	Taux de cotisation pour AVS	8,7 %	4,35 % pour l'employé et pour l'employeur
N7	Taux de cotisation pour AI	1,4 %	0,7 % pour l'employé et pour l'employeur
N8	Taux de cotisation pour APG	0,5 %	0,25 % pour l'employé et pour l'employeur
N9	Total des cotisations aux assurances sociales	12,8 %	6,4 % pour l'employé et pour l'employeur
N10	AP pour chômeurs participant à des MMT	0,9454 %	À charge du fonds
N11	ANP pour chômeurs	3,7 %	1/3 à charge du fonds 2/3 à charge des assurés
N12	LPP pour chômeurs (risque d'invalidité et de décès)	0,25 %	Sur le salaire journalier coordonné : à moitié fonds / assurés
N13	Montant forfaitaire annuel pour l'assurance obligatoire des soins <ul style="list-style-type: none"> • Adultes 	CHF 7548	Les formulaires correspondants sont classés par année sur TCNet

	<ul style="list-style-type: none"> • Enfants • Jeunes adultes 	<p>CHF 1824 CHF 5796</p>	sous la rubrique « Formulaires ».
N14	<p>Montant destiné à la couverture des besoins vitaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personnes seules • Couples • 1^{er} et 2^e enfant • 3^e et 4^e enfant • chacun des autres enfants 	<p>CHF 20 100 CHF 30 150 CHF 10 515 CHF 7010 CHF 3505</p>	Les formulaires correspondants sont classés par année sur TCNet sous la rubrique « Formulaires ».

FRAIS DE JUSTICE EN CAS DE RECOURS DEVANT LE TRIBUNAL FÉDÉRAL

N20 Le Tribunal fédéral a rendu plusieurs arrêts à propos des frais de justice dans le cadre de la procédure de recours au Tribunal fédéral. Il en ressort ce qui suit :

1. Les cantons et leurs organes d'exécution chargés de l'application du régime de l'assurance-chômage au sens de l'art. 76, al. 1, let. c, LACI (ACt, ORP et services LMMT) sont libérés des frais judiciaires conformément à l'art. 66, al. 4, LTF (ATF 133 V 640).
2. En revanche, les caisses de chômage ne sont pas libérées des frais judiciaires dans le cadre de l'art. 66, al. 4, LTF (ATF 133 V 637).

RECOURS AUPRÈS DU TRIBUNAL FÉDÉRAL CONTRE LES DÉCISIONS DE RENVOI DES TRIBUNAUX CANTONAUX

N21 Depuis la mi-2009, le Tribunal fédéral a modifié sa pratique concernant la légitimité du SECO pour interjeter recours contre les décisions de renvoi à l'instance inférieure pour instruction complémentaire prononcées par les tribunaux cantonaux.

Le Tribunal fédéral considère une décision de renvoi pour instruction complémentaire comme une décision intermédiaire ; il estime que le SECO, du fait qu'il a la possibilité d'interjeter recours contre la nouvelle décision de l'instance inférieure, ne peut en l'occurrence prétendre avoir subi un préjudice irréparable (ATF 133 V 477 + 645). La violation manifeste du droit fédéral et le souci d'économie de procédure sont des arguments qui, jusqu'à ce jour, n'ont pas suffi à changer l'avis du Tribunal fédéral.

Par contre, le Tribunal fédéral était d'avis que l'organe d'exécution auquel le cas est renvoyé ait la possibilité d'interjeter recours contre la décision de renvoi si cette décision limite considérablement sa marge de décision, notamment si cela signifie qu'il devrait rendre une décision contraire au droit fédéral (ATF 8C_817/2008 du 19.6.2009 ; 8C_1019/2008 du 28.7.2009 ; 8C_1041/2008 du 12.11.2009 ; 8C_541/2009 du 19.11.2009).

Jusqu'ici, il était habituel que le SECO intervienne, en sa qualité d'autorité de surveillance de l'assurance-chômage (cf. art. 83, al. 3, LACI), lorsqu'une décision de renvoi amenait l'instance inférieure à prendre une décision contraire au droit fédéral. Désormais, il appartient à l'autorité cantonale ou à la caisse de chômage d'agir dans de telles situations. ↓

EFFET SUSPENSIF

DÉFINITIONS

Effet suspensif

- N22** L'effet suspensif d'une opposition ou d'un recours implique que les conséquences juridiques résultant du dispositif de la décision¹ ne peuvent pas être mises en œuvre et qu'une exécution de la décision n'est pas possible.

Décision négative

- N23** Décision qui rejette ou déclare irrecevable une demande tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou des obligations

Décision positive

- N24** Décision qui crée, modifie, annule ou constate des droits ou des obligations.

EFFET SUSPENSIF EN PRÉSENCE DE DÉCISIONS NÉGATIVES

- N25** En présence de décisions négatives, la question de l'effet suspensif ne se pose pas (ATF 126 V 407).

Selon l'art. 20 LACI en lien avec l'art. 29 OACI, l'assuré doit faire valoir son droit à l'IC chaque mois (demande tendant à créer un droit). Les autorités d'exécution examinent les conditions chaque mois. Une décision de refus du droit doit, par conséquent, être qualifiée de rejet d'une demande tendant à créer un droit. Les décisions de refus du droit constituent donc des décisions négatives en présence desquelles la question de l'effet suspensif ne se pose pas.

⇒ Exemple

Un assuré perçoit des prestations de l'AC depuis le 1.3.2012. Le 16.7.2012, la caisse transmet le dossier pour décision à l'ACt en raison de doute quant à son aptitude au placement. Dans le même temps, elle gèle le versement des indemnités (B277). Par décision du 10.9.2012, l'ACt nie l'aptitude au placement de l'assuré à compter du 1.7.2012. Le 17.9.2012, l'assuré fait opposition à la décision en demandant son annulation ainsi que le versement des prestations.

Question : faut-il verser les prestations ?

Réponse : non. Le refus du droit est une décision négative. La question de l'effet suspensif ne se pose donc pas, ce qui signifie que l'opposition n'entraîne pas le versement des prestations litigieuses.

¹Sont aussi considérées comme décisions les décisions sur opposition et sur recours (art. 5, al. 2, PA).

Conclusion : une opposition ou un recours contre une décision négative, telle qu'une décision de refus du droit à l'indemnité de chômage, n'entraîne pas le versement des prestations.

EFFET SUSPENSIF EN PRÉSENCE DE DÉCISIONS POSITIVES

N26 Contrairement au cas des décisions négatives, en présence de décisions positives, la question de l'effet suspensif se pose. Les explications ci-après ne valent que lors de décisions positives.

Sont notamment considérées comme des décisions positives celles qui créent des droits (p. ex. accorder un droit à l'IC), mais aussi celles qui modifient un droit telles que les décisions de suspension (définition d'une décision positive).

Effet suspensif de l'opposition

N27 Il ressort de l'art. 54 LPGA en lien avec l'art. 11 OPGA qu'une opposition contre une décision positive a effet suspensif, sauf si :

- l'assureur (soit une autorité d'exécution de l'assurance-chômage) a retiré l'effet suspensif dans sa décision ; ou
- le recours contre la décision sur opposition n'a pas d'effet suspensif de par la loi.

N'ont pas d'effet suspensif de par la loi, conformément à l'art. 100, al. 4, LACI, les recours contre les décisions prises en vertu des art. 15 et 30 LACI.

Si, en principe, l'assuré ne fait pas opposition / recours contre des décisions positives qui créent des droits (p. ex. reconnaissance du droit à l'IC), en revanche, l'organe de compensation de l'AC représenté par le SECO peut, dans le cadre de sa fonction de surveillance, faire usage de son droit d'opposition.

Il découle des principes susmentionnés ce qui suit :

- Les oppositions du SECO aux décisions qui accordent un droit à l'assuré ont effet suspensif. L'exception figurant à l'art. 100, al. 4, LACI concernant les décisions prises en vertu de l'art. 15 résulte d'une inadvertance du législateur et n'est, par conséquent, pas applicable. Tant et aussi longtemps que la décision sur opposition n'est pas exécutoire (art. 54 LPGA), aucune prestation ne peut être versée.
- La jurisprudence a considéré que des oppositions contre des décisions de suspension n'ont pas d'effet suspensif en raison du bref délai d'exécution de la suspension, de 6 mois, fixé à l'art. 30, al. 3, 4^e phrase, LACI (ATF 124 V 82). Les décisions de suspension sont dès lors immédiatement exécutoires.

Effet suspensif du recours auprès du Tribunal cantonal

N28 En principe, la LPGA ne règle que la procédure en matière d'assurances sociales (art. 34 à 55 LPGA). S'agissant de la procédure de recours devant le Tribunal cantonal, la LPGA ne contient que très peu de règles (art. 56 ss. LPGA ; Contentieux).

Selon l'art. 61 LPGA, la procédure devant le tribunal cantonal des assurances est réglée par le droit cantonal sous réserve de l'art. 1, al. 3, PA. Cette dernière disposition prévoit que l'art. 55, al. 2 et al. 4, PA concernant le retrait de l'effet suspensif est applicable à la procédure devant le Tribunal cantonal. En revanche, l'art. 1, al. 3, PA ne renvoie pas à l'art. 55, al. 1, PA qui dispose que le recours a effet suspensif.

Sur la base des travaux préparatoires⁶⁰ de la LPGA et de la doctrine⁶¹, l'organe de compensation de l'AC considère que le recours devant le tribunal cantonal a effet suspensif malgré d'éventuelles dispositions cantonales contraires⁶². ↓

Effet suspensif du recours auprès du Tribunal fédéral

N29 L'art. 103, al. 1, LTF dispose que le recours n'a, en règle générale, pas d'effet suspensif.

Selon l'al. 3 de cette disposition, le juge instructeur peut, d'office ou sur requête d'une partie, statuer différemment sur l'effet suspensif.

Le versement des indemnités sur la base d'une décision positive du Tribunal cantonal n'a pas lieu avant l'échéance du délai de recours non utilisé.

Lorsqu'une autorité de chômage interjette recours contre une telle décision, il convient de déposer dans le cadre de ce recours une requête d'effet suspensif. Le versement des indemnités est alors repoussé jusqu'au jugement du TF. Il ne peut avoir lieu que lorsque la requête d'effet suspensif a été rejetée ou lorsque le jugement au fond donne gain de cause à l'assuré.

⁶⁰ FF 1999 4267 : « Il faut constater qu'une proposition en vue d'ajouter une disposition relative à l'effet suspensif a été faite par le Conseil fédéral en relation avec ses propositions de variantes A & B, étant précisé que si la commission se ralliait à la variante A ou B, cette proposition serait alors caduque. La commission s'est ralliée à la variante A avec quelques restrictions (voir sous ch. 422 ci-dessus). Du point de vue formel, la commission considère en conséquence la proposition comme n'ayant pas été formulée. Il faut toutefois faire remarquer que la réglementation de l'effet suspensif des recours demeure du ressort des lois particulières. Si celles-ci ne contiennent aucune réglementation spécifique, alors l'effet suspensif correspond à un principe du droit qui s'applique également dans les dispositions cantonales relatives à la procédure administrative. »

⁶¹ Kieser, Commentaire de la LPGA, Cm 19 *ad* art. 56 et Cm 19 *ad* art. 61.

⁶²Défendre l'avis contraire signifierait que lorsque le droit cantonal relatif à la procédure et la juridiction administratives ne prévoit aucun effet suspensif du recours, l'opposition ne produit elle non plus pas d'effet suspensif (art. 11, al. 1, let. a, OPGA). Or, cela viendrait à l'encontre du principe de procédure uniforme dans le domaine des assurances sociales (art. 1, let. b, LPGA).

APPLICATION DE L'ART. 50 LPGA À L'AC

N30 *N30 supprimé* ↓

→ N30 supprimé en janvier 2022

janvier 2014

NOTIFICATION DES DÉCISIONS

N31 Toutes les décisions des organes d'exécution consécutives à une opposition du SECO doivent lui être notifiées par courrier recommandé (art. 34 PA), qu'il s'agisse d'une décision sur opposition, d'une décision de reconsidération, d'une décision de classement ou d'un quelconque autre genre de décision.

Ces décisions doivent parvenir à l'adresse suivante :

SECO – Direction du travail
Service juridique TCJD
Holzikofenweg 36
3003 Berne

CRÉATION DE DOCUMENTS NON MODIFIABLES

N32 *N32 supprimé* ↓

→ N32 supprimé en janvier 2022

janvier 2014

SIGNATURE MANUSCRITE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS

SIGNATURE SUR LES DECISIONS

N33 Les décisions en matière d'assurance-chômage ne nécessitent pas de signature, lorsque :

- le document comporte la mention « Document valable sans signature » ; et
- l'autorité d'exécution et la personne qui ont rendu la décision sont identifiables. Le nom ou les initiales de cette personne doivent figurer sur le document.

Les décisions doivent être enregistrées dans la GED. Si une décision comporte une signature manuscrite, c'est le document signé qui doit être enregistré dans la GED. ↓

N34 Lorsque des documents ne sont pas admis par les tribunaux dans une procédure judiciaire bien qu'ils respectent les standards définis par l'organe de compensation de l'AC, l'organe d'exécution, respectivement son fondateur, n'a pas à répondre des dommages qui pourraient en résulter. L'organe de compensation de l'AC doit être informé immédiatement des cas dans lesquels des autorités judiciaires n'auraient pas accepté des documents non-signés. ↓

SIGNATURE SUR LES FORMULAIRES⁶⁷

N34a En principe, sur un formulaire de l'AC, la signature doit être apposée à la main (art. 14, al. 1, CO). Toutefois, l'utilisation de toutes les formes de signature électronique (simple, avancée, qualifiée, étrangère)⁶⁸ est acceptée à la place de la signature manuscrite, sauf pour les formulaires destinés aux employeurs.

Lorsqu'en application de l'art. 88 LACI un employeur doit signer un formulaire de l'AC, à la place de la signature manuscrite, il peut uniquement utiliser une signature électronique qualifiée avec horodatage électronique qualifié au sens de la loi sur la signature électronique (SCSE; RS 943.03; art. 14, al. 2^{bis}, CO). La liste des fournisseurs de ce genre de services de certification est disponible sur [le site Internet du Service d'accréditation suisse \(SAS\)](#). Si la signature électronique utilisée provient de l'un de ces fournisseurs, elle doit être considérée comme valable⁶⁹. Par ailleurs, la personne signataire doit être légitimée à représenter l'employeur. ↓⁷⁰

→ N33 et N34 modifié en janvier 2019

⁶⁷ Ne concerne pas la remise de formulaires via les eServices.

⁶⁸ Cf. à ce sujet [le site Internet de l'Office fédéral de la communication](#).

⁶⁹ D'autres informations pertinentes sur la signature électronique qualifiée sont disponibles sur [le site Internet de l'Office fédéral de la communication](#).

→ N34a inséré en janvier 2022, modifié en janvier 2023

TRANSMISSION DE DOCUMENTS (ART 29, AL. 3, ET 30 LPGA)

- N35** Si une demande est remise à un organe qui n'est pas compétent, celui-ci transmet le document immédiatement à l'organe compétent. La date à laquelle la demande a été remise à la poste ou déposée auprès de cet organe est déterminante quant à l'observation des délais et aux effets juridiques de la demande. En conséquence, pour tous les documents entrants, il convient d'inscrire la date à laquelle ils ont été remis. ↓

DIRECTIVE RELATIVE À LA PROTECTION DES DONNÉES : EXÉCUTION DE LA LACI ET DE LA LSE / SYSTÈMES D'INFORMATION PLASTA ET SIPAC

N36 *N36 à N55 supprimés* ↓

L'« INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE » DANS L'APPLICATION DE LA LACI

DÉFINITION

N56 Le terme « genre » évoque les rôles socialement attribués aux personnes en fonction de leur sexe biologique. L'« intégration de la dimension de genre » désigne une stratégie globale, internationalement expérimentée dans la politique d'égalité, visant à ancrer durablement, à long terme l'égalité sous tous ses aspects et à tous les niveaux afin de garantir aux femmes et aux hommes la jouissance égale des biens, des chances, des ressources et de la reconnaissance sociaux.

BUT

N57 N58 à N59 ont pour but de sensibiliser l'administration et les organes d'exécution de la LACI aux questions d'égalité et de les inciter à adopter, en paroles et en actes, un comportement non discriminatoire afin d'atteindre un haut niveau de compétence en matière d'«intégration de la dimension de genre » et de le mettre en œuvre.

ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LA LANGUE

N58 Adopter une formulation non sexiste veut dire, d'une part, réaliser l'égalité dans la langue et, d'autre part, rédiger des textes de manière claire et non équivoque. Ainsi, en allemand, les textes utilisant exclusivement des désignations féminines ou masculines en signalant qu'elles s'appliquent aux 2 sexes ne sont pas considérées comme non sexistes. Ils sont par contre généralement admis en français en raison des lourdeurs qu'entraînent l'emploi du doublet intégral et la multiplication des formes passives ou non personnalisées. L'égalité dans la langue n'exige cependant pas que l'on modifie la langue, mais seulement que l'on en exploite toutes les ressources de manière consciente et créative. Le « Guide de la formulation non sexiste » publié par la Chancellerie fédérale (www.bk.admin.ch) offre là une aide précieuse.

⇒ Quelques exemples de formulations non sexistes :

- doublet intégral (les collaborateurs et collaboratrices) ;
- le singulier collectif (le personnel, l'équipe) ;
- la forme passive (« l'allocation pour enfants est versée avec le salaire ») ;
- la forme non personnalisée (l'action plutôt que l'acteur, la fonction plutôt que la personne : le tribunal plutôt que le juge).

Le personnel des organes d'application de la LACI est invité à s'exprimer, tant par oral (renseignements, manifestations d'information, etc.) que par écrit (lettres, brochures, décisions, formulaires, matériel d'information, circulaires, communications, procès-verbaux, matériel didactique, directives, etc.) sous une forme telle que toutes les personnes ou groupes de personnes concernés se sentent également interpellés.

APPLICATION NON SEXISTE DE LA LACI

N59 Principes à respecter pour satisfaire à l'exigence de non-discrimination sexiste :

- les personnes au chômage des 2 sexes sont traitées de la même manière ;
- les mêmes possibilités sont données aux femmes et aux hommes d'exercer leurs droits tout au long du processus de réinsertion (information initiale, entretiens de conseil et de contrôle, assignation, placement, etc.) ;
- les mesures du marché du travail (mesures de formation, d'emploi, spéciales et autres) sont également ouvertes à tous les assurés – à proportion de leur taux de disponibilité à être placés et compte tenu de leur situation personnelle (p. ex. devoir d'assistance) ;
- les allocations d'initiation au travail et les allocations de formation sont allouées sans discrimination fondée sur le sexe de l'allocataire ;
- la qualité des cours assignés est en adéquation avec les profils des assurés ;
- les inégalités constatées sont éliminées par des mesures appropriées.

TRAVAIL AU NOIR

N60 Les organes d'exécution sont tenus, sur la base de l'art. 11 LTN, de signaler à l'organe de contrôle cantonal compétent en matière de lutte contre le travail au noir à des fins d'instruction, les indices et soupçons qui pourraient relever du travail au noir.
↓