



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

Bulletin LACI INTEMP

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

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.emploi.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, le SECO 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 d'intempéries, ceci s'effectue sous la forme du Bulletin LACI INTEMP, lequel est contraignant pour l'ensemble des organes d'exécution.

Le SECO 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 le SECO d'un changement de ce type est déterminante pour pouvoir déroger aux directives du Bulletin LACI en vigueur (cf. ATFA du 13 avril 2006, C 291/05).

Le Bulletin LACI INTEMP sera publié 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 ↓.

Le bulletin LACI INTEMP est publié sur www.emploi.swiss et sur le TCNet. Une liste des modifications est également disponible sur le TCNet.

Le Bulletin LACI INTEMP se compose des chapitres suivants :

- A** Notion et but de l'indemnité en cas d'intempéries
- B** Droit à l'indemnité
- C** Perte de travail à prendre en considération
- D** Perte de travail à ne pas prendre en considération
- E** Calcul de l'indemnité
- F** Durée de l'indemnisation
- G** Avis et examen de la perte de travail
- 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 : Bulletin LACI INTEMP A1

SECO – Direction du travail

TABLE DES MATIÈRES

A Notion et but de l'indemnité en cas d'intempéries	A1 – A2
B Droit à l'indemnité	B1 – B41
Branches d'activité ayant droit à l'indemnité	B1 – B4
Durée normale et durée réduite de travail.....	B5 – B20
Durée normale de travail	B6 – B6
Durée normale de travail en cas d'horaire mobile.....	B7 – B8
Durée réduite de travail	B9 – B13
Horaire mobile.....	B14 – B18
Heures en plus	B19 – B19
Exemples concernant l'horaire mobile et les heures en plus	B20 – B20
Prise en considération de la perte de travail	B21 – B21
Personnes ayant droit à l'indemnité.....	B22 – B24
Personnes n'ayant pas droit à l'indemnité	B25 – B41
Perte de travail indéterminable et horaire de travail incontrôlable.....	B26 – B28
Refus du droit à l'indemnité faute de contrôle du temps de travail par l'entreprise	B29 – B31
Personnes exerçant une influence sur les décisions que prend l'employeur.....	B32 – B38
Conjoints travaillant dans la même entreprise et personnes en partenariat enregistré	B39 – B39
Travailleurs à la tâche	B40 – B41
C Perte de travail à prendre en considération	C1 – C19
Perte de travail imputable directement aux conditions météorologiques.	C2 – C5
Impossibilité de poursuivre les travaux.....	C6 – C8
Annonce de l'interruption de travail	C9 – C9
Perte de travail minimale.....	C10 – C11
Délai d'attente	C12 – C16
Période de décompte.....	C17 – C19

D Perte de travail à ne pas prendre en considération	D1 – D7
Perte de travail due indirectement aux conditions météorologiques	D2 – D3
Perte de travail normale pour la saison dans l'agriculture.....	D4 – D4
Absence de consentement du travailleur.....	D5 – D5
Travail temporaire et location de services	D6 – D6
INTEMP et entreprises publiques	D7 – D7
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 de l'INTEMP	F1 – F5
Secteur d'exploitation	F4 – F5
G Avis et examen de la perte de travail	G1 – G13
Forme et contenu de l'avis.....	G1 – G3
Délai d'avis.....	G4 – G6
Décision de l'autorité cantonale	G7 – G13
H Obligations de l'employeur	H1 – H2
I Exercice du droit à l'indemnité	I1 – I11
Choix et changement de caisse.....	I8 – I11
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 – N13
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	N33 – N35
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
Le « Gender Mainstreaming » dans l’application de la LACI	N56 – N59
Définition	N56 – N59
But.....	N56 – N59
Egalité entre femmes et hommes dans la langue	N56 – N59
Application non sexiste de la LACI	N56 – 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	Allocations pour perte de gain
art.	article
ATF	Arrêt du Tribunal fédéral
ATFA	Arrêt du Tribunal fédéral des assurances
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
Bulletin LACI INTEMP	Bulletin LACI concernant l'indemnité en cas d'intempéries
Bulletin LACI RHT	Bulletin LACI concernant l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail
CCT	Convention collective de travail
cf.	confer
CHF	francs suisses
CO	Code des obligations (RS 220)
col.	colonne
CP	Code pénal (RS 311.0)
DC	délai-cadre
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 de travail
LPD	Loi fédérale sur la protection des données (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	Mesure de 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	Office régional de placement
p. ex.	par exemple
p.	page
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 du droit fédéral
s. / ss.	et suivant(e) / et suivant(e)s
SA	Société anonyme
Sàrl	Société à responsabilité limitée
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
TF	Tribunal fédéral

NOTION ET BUT DE L'INDEMNITÉ EN CAS D'INTEMPÉRIES

- A1** L'INTEMP sert à indemniser de manière adéquate les travailleurs de certaines branches d'activité pour les pertes de travail dues à des interruptions de travail causées exclusivement et directement par les conditions météorologiques.
- A2** Du point de vue de sa substance et de la technique législative, l'INTEMP est réglementée, sur de nombreux points, de manière analogue à la RHT. C'est pourquoi un certain nombre de dispositions se limitent à renvoyer le lecteur aux articles correspondants de la RHT. L'INTEMP se distingue de la RHT principalement par les motifs d'indemnisation de la perte de travail : alors que la seconde peut être accordée pour des raisons économiques, le droit à la première est conditionné par les situations météorologiques telles que la pluie, la neige, la grêle, le froid, la chaleur, le vent, l'humidité ou la sécheresse. Les conditions d'octroi de l'INTEMP étant liées à des facteurs météorologiques, le droit aux prestations doit être limité à certaines branches d'activité.

DROIT À L'INDEMNITÉ

art. 42 LACI ; art. 65 et 66a OACI

BRANCHES D'ACTIVITÉ AYANT DROIT À L'INDEMNITÉ

B1 La condition fondamentale du droit à l'INTEMP est l'appartenance de l'entreprise à une branche d'activité où les interruptions de travail dues aux conditions météorologiques sont habituelles.

L'indemnité en cas d'intempéries peut seulement être versée dans les branches suivantes :

- bâtiment et génie civil, charpenterie, taille de pierre et carrières ;
- extraction de sable et gravier ;
- construction de voies ferrées et de conduites en plein air ;
- aménagements extérieurs (jardins) ;
- sylviculture, pépinières et extraction de tourbe, dans la mesure où ces activités ne sont pas des activités accessoires exercées parallèlement à une exploitation agricole ;
- extraction de terre glaise et tuilerie ;
- pêche professionnelle ;
- transports, dans la mesure où les véhicules sont occupés exclusivement au transport de matériaux d'excavation et de construction vers ou à partir des chantiers ou au transport de matériaux provenant de lieux d'extraction de sable et de gravier ;
- scierie ;
- pures exploitations viticoles, plantations et exploitations fruitières ou maraîchères, lorsque les travaux saisonniers ne peuvent pas s'effectuer normalement en raison d'une sécheresse inhabituelle ou de pluies intempêtes.

B2 C'est l'activité principale de l'entreprise et non la nature des diverses activités exercées qui détermine l'appartenance de l'entreprise à une branche ayant droit à l'indemnité en cas d'intempéries.

B3 Un secteur de l'entreprise peut toutefois à lui seul faire partie du cercle des branches ayant droit à l'indemnité en cas d'intempéries s'il revêt une importance économique pour l'entreprise et jouit d'une certaine autonomie organisationnelle. L'employeur devra indiquer à l'autorité cantonale les raisons pour lesquelles il lui a été impossible d'occuper d'une quelconque autre manière, au sein de l'entreprise, les travailleurs ayant subi une interruption de travail.

L'autorité cantonale examinera si le secteur peut être considéré comme ayant droit à l'indemnité, notamment à l'aide des statuts, de l'organigramme et sur la base de l'objectif propre du secteur concerné.

B4 Font partie des branches du bâtiment et génie civil ayant droit à l'indemnité en cas d'intempéries non seulement les entreprises qui s'occupent principalement de la construction, mais aussi celles qui accomplissent des travaux d'aménagement et d'installation. Au nombre des entreprises du secteur principal de la construction, il faut mentionner en particulier les entreprises de construction, celles qui s'occupent de la construction des routes, des ponts et des tunnels, de démolition d'immeubles, de construction et de montage d'échafaudages, les entreprises de goudronnage, de forage, de pose de canalisations et de câbles, de construction de digues et de construction de protection contre les avalanches. Au nombre des entreprises d'aménagement et d'installation, il faut compter notamment les entreprises d'isolation de constructions et de façades, les entreprises de peinture, de couverture, de ferblanterie, de gypserie et de montage d'éléments préfabriqués.

Les pures exploitations viticoles, plantations et exploitations fruitières ou maraîchères entrent dans la branche ayant droit à l'indemnité en cas d'intempéries si les travaux saisonniers ne peuvent pas s'effectuer normalement en raison d'une sécheresse inhabituelle ou de pluies intempestives. Si les travailleurs de ces entreprises de monoculture sont empêchés de travailler par des conditions météorologiques normales telles que la pluie, la neige ou le froid, l'entreprise n'a pas droit à l'INTEMP. L'indemnité ne peut par conséquent pas non plus être versée en hiver à ce genre d'exploitations, puisque l'essentiel des travaux a lieu normalement au printemps, en été ou en automne et que seules ces saisons sont susceptibles d'enregistrer des sécheresses exceptionnelles ou des pluies intempestives (ATF 115 V 154).

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_45/2007 du 31.1.2008 (Il est incontestable qu'une entreprise spécialisée dans la fabrication et le montage de clôtures de tout type ne remplit pas les conditions d'appartenance à une des branches d'activité mentionnées à l'art. 65, al. 1, OACI ; elle n'a, dès lors, pas le droit à l'indemnité)

ATF 113 V 353 (Le montage de glissières de sécurité fait partie du secteur de la construction des routes, qui appartient en principe à la branche d'activité du génie civil donnant droit à une indemnité. Toutefois, une entreprise active uniquement dans le montage de glissières de sécurité ne compte pas parmi les branches d'activité donnant droit à l'indemnité)

⇒ Exemples dans lesquels le droit à l'indemnité a été accordé :

- entreprises qui colmatent des joints de tout genre sur les chantiers et dont les travailleurs ne peuvent travailler en raison du froid ;
- fabriques de tuyaux et d'éléments en béton et de pierres artificielles qui doivent suspendre leur production en raison du froid ;
- entreprises de constructions métalliques qui, en raison d'un froid extrême, ne peuvent pas monter des supports métalliques dans le gros œuvre ;
- entreprises qui, en raison de la pluie, sont empêchées de monter des paratonnerres sur les toits ;
- entreprises de peinture qui ne peuvent poursuivre les travaux sur des ponts en raison du brouillard ou de l'humidité ;
- entreprises de tuyauterie qui ne peuvent poser des tuyaux dans le sol à l'extérieur en raison du froid et des chutes de neige ;
- entreprises de marquage des routes qui ne peuvent effectuer le marquage en raison du froid ou de l'humidité ;

- entreprises d'installations sanitaires qui doivent interrompre leurs travaux dans une nouvelle construction en raison du froid ;
 - plantations forestières qui doivent interrompre leurs travaux à cause de la neige et du gel ;
 - ateliers d'une entreprise de construction qui doivent interrompre leur activité parce que le travail est également interrompu sur le chantier en raison des conditions météorologiques.
- ⇒ Exemples dans lesquels le droit à l'indemnité a été refusé :
- exploitations agricoles ;
 - centrales à béton ;
 - centrales hydro-électriques ;
 - entreprises d'assainissement des eaux ;
 - bureaux d'ingénieur, de géomètre et de planification ;
 - entreprises de déblaiement de la neige ;
 - entreprises de démolition de véhicules ;
 - entreprises de transport de bois ;
 - entreprises de transport par hélicoptère ;
 - marbreries (art funéraire) ;
 - entreprises de nettoyage ;
 - entreprises de construction de machines et d'appareils.
- Si une entreprise, dans son ensemble, doit être attribuée principalement au secteur de l'agriculture, l'activité exercée accessoirement dans la sylviculture ne peut être qualifiée de branche d'activité séparée. C'est pourquoi le cercle des bénéficiaires de l'INTEMP ne s'étend, dans le domaine de la sylviculture, qu'aux entreprises dont l'activité principale présente incontestablement les caractéristiques de cette branche d'activité, ce qui est le cas, par exemple, des corporations et coopératives forestières.
 - Les professions d'ingénieur, d'aménagiste et de géomètre ne peuvent s'identifier au secteur bâtiment et génie civil. L'exercice en plein air d'une partie des activités – même si elles subissent de ce fait les caprices de la météo – ne suffit pas à ouvrir un droit à l'indemnité. Dans le secteur de la construction, le droit à l'indemnité en cas d'intempéries est déterminé non pas par les diverses formes que peuvent revêtir les activités exercées, mais par la nature de l'entreprise ou du secteur de l'entreprise.

DURÉE NORMALE ET DURÉE RÉDUITE DE TRAVAIL

- B5** Ont droit à l'INTEMP les travailleurs dont la durée normale de travail est réduite ou l'activité totalement suspendue en raison des conditions météorologiques.

Durée normale de travail

- B6** 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

- B7** 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.
- B8** Pour les travailleurs ayant un horaire mobile, la durée normale de travail correspond à la durée moyenne annuelle de travail fixée contractuellement. Un régime d'horaire mobile est un horaire de travail qui, d'entente avec les travailleurs, peut être adapté à court terme aux besoins de l'entreprise.

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 par 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

- B9** 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.
- B10** 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.

- B11** Si aucun délai-cadre d'indemnisation ne court pour l'entreprise ou le secteur d'exploitation au moment de l'interruption de travail, les heures en plus accomplies par les travailleurs au cours des 6 mois précédents sont 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. ↓
- B12** Pendant le délai-cadre d'indemnisation, les heures en plus accomplies par les travailleurs avant une nouvelle interruption de travail, 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. ↓
- B12a** 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.
- B13** 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.

→ B11 modifié en octobre 2016

→ B12 modifié en octobre 2016

Horaire mobile

B14 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 de la plage fixée par l'entreprise.

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.

B15 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 interruption de travail due aux conditions météorologiques.

B16 Les heures en plus ou en moins résultant d'un horaire mobile n'ont pas d'influence sur la perte de travail due aux intempéries. 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 aux conditions météorologiques 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 Solde des heures en plus des mois précédents	9 Heures de travail perdues à prendre en considération
			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 aux conditions météorologiques 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 Solde des heures en plus des mois précédents	9 Heures de travail perdues à prendre en considération
			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.

B17 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 des phases d'interruption de travail pour cause d'intempéries sans que la perte de travail ne soit réduite, le solde négatif sera lui aussi limité à -20 heures.

⇒ Exemple 1

Si le solde HM d'un travailleur est de -60 heures au début d'une période d'interruption de travail, 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 2

Un travailleur dispose au début d'une période d'intempéries d'un solde négatif de -50 heures. Dans la première période de décompte, il réduit ce solde à -40 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 en raison d'intempéries.

4 Heures à effectuer par période de décompte	5 Temps effectif	6 Congés payés / non payés	7 Horaire mobile			8 Solde des heures en plus des mois précédents	9 Heures de travail perdues à prendre en considération
			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 en raison des conditions météorologiques.

4 Heures à effectuer par période de décompte	5 Temps effectif	6 Congés payés / non payés	7 Horaire mobile			8 Solde des heures en plus des mois précédents	9 Heures de travail perdues à prendre en considération
			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. Si on avait laissé le solde HM à -50 heures au début de la période d'interruption de travail, le travailleur aurait pu accomplir 70 heures en plus pendant la période de décompte (jusqu'à +20 heures) sans que ces heures ne réduisent la perte de travail à prendre en considération.

- B18** Si un travailleur ramène son solde HM en dessous de -20 heures, le solde HM reporté sur le formulaire « Décompte concernant l'interruption de travail pour cause d'intempéries » sera bloqué 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 cause d'intempéries.

4 Heures à effectuer par période de décompte	5 Temps effectif	6 Congés payés / non payés	7 Horaire mobile			8 Solde des heures en plus des mois précédents	9 Heures de travail perdues à prendre en considération
			Solde à la fin de la période		Différence		
			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

- B19** Les heures en plus effectuées pendant les 6 ou 12 derniers mois (B9 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 8 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

- B20** Les exemples suivants montrent l'interaction entre les heures en plus et l'horaire mobile dans le décompte concernant l'interruption de travail pour cause d'intempéries.

⇒ 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			8 Solde des heures en plus des mois précédents	9 Heures de travail perdues à prendre en considération
			Horaire mobile		Différence		
			Solde à la fin de la période précédente	en cours			
160.00	108.00		20.00	20.00		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 8. 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			8 Solde des heures en plus des mois précédents	9 Heures de travail perdues à prendre en considération
			Horaire mobile		Différence		
			Solde à la fin de la période précédente	en cours			
160.00	106.00		9.00	15.00	-6.00		60.00

Aucune heure en plus accomplie avant ou pendant la période d'intempéries 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 Solde des heures en plus des mois précédents	9 Heures de travail 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

Les 25 heures en plus effectuées durant les 6 derniers mois précédant la première interruption de travail pour cause d'intempéries sont une réduction du solde négatif autorisé et ne doivent donc pas être déduites des heures perdues en raison d'intempéries. Le solde HM de -25 heures au début de la période de décompte est réduit à -20 heures. 35 heures en plus ayant 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 heures :	66,4
Congés payés / non payés en heures :	45
Heures de travail perdues pour intempéries :	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 Solde des heures en plus des mois précédents	9 Heures de travail 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

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 pour intempéries :	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 Solde des heures en plus des mois précédents	9 Heures de travail perdues à prendre en considération
			Solde à la fin de la période			
			précédente	en cours		
160.00	104.52		19.58	20.00	-0.42	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 pour intempéries :	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 Solde des heures en plus des mois précédents	9 Heures de travail perdues à prendre en considération
			Solde à la fin de la période			
			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 du système d'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.

PRISE EN CONSIDÉRATION DE LA PERTE DE TRAVAIL

- B21** L'INTEMP n'est accordée que si la perte de travail est prise en considération. Les art. 43 et 43a LACI fixent les conditions de cette prise en considération (C1 ss. et D1 ss.)

PERSONNES AYANT DROIT À L'INDEMNITÉ

- B22** En principe, tous les travailleurs des branches d'activité donnant droit à l'indemnité (B1 ss.) qui sont touchés par des interruptions de travail dues aux conditions météorologiques ont droit à l'indemnité en cas d'intempéries, 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 survient l'interruption de travail. 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'INTEMP dès le premier jour où ils exercent une activité soumise aux cotisations de l'AC, s'ils remplissent les autres conditions du droit à l'indemnité.

Les travailleurs occupés passagèrement sur un chantier situé dans une région de l'étranger avoisinante ont également droit à l'indemnité.

- B23** Comme pour l'IC, les travailleurs n'ont droit à l'indemnité en cas d'intempéries 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'INTEMP jusqu'à la fin du mois durant lequel ils ont atteint l'âge déterminant visé à l'art. 21 LAVS.
- B24** A la différence de la RHT, les apprentis et les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié ou est de durée déterminée, tels les saisonniers, ont aussi droit à l'indemnité.

PERSONNES N'AYANT PAS DROIT À L'INDEMNITÉ

B25 N'ont pas droit à l'INTEMP :

- 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.

Perte de travail indéterminable et horaire de travail incontrôlable

B26 N'ont pas droit à l'indemnité en cas d'intempéries 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.

B27 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 pas compter sur un nombre d'heures de travail régulier et assuré par un contrat de travail.

B28 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

B29 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 l'INTEMP. 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 météorologiques, 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 d'intempéries », le formulaire « Demande d'indemnité en cas d'intempéries », 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.

B30 Il n'incombe ni à l'autorité cantonale ni à la caisse de chômage de contrôler le système d'enregistrement du temps de travail. Les versements d'INTEMP sont contrôlés exclusivement par le SECO/TCRD en vertu de l'art. 110 OACI. Ces contrôles sont effectués par sondage (I6). De son côté, l'employeur doit conserver les documents de contrôle du temps de travail au siège de son entreprise pendant 5 ans.

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_469/2011 du 29.12.2011 (Conformément à l'art. 110 OACI, les contrôles auprès des employeurs et le contrôle par sondage des versements de l'INTEMP relève de la seule compétence du SECO/TCRD)

- B31** 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 n'évitera pas la décision de restitution (ATF 8C_469/2011 du 29.12.2011).

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'autorité cantonale devra rejeter toute demande allant dans ce sens.

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

- B32** Les personnes qui fixent 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'INTEMP. 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 et indépendamment du statut de cotisant AVS de la personne concernée.

- B33** 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.

B34 La question de la participation financière et de l'exclusion du droit à l'INTEMP 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.

B35 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.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 273/01 du 27.8.2003 (Le fils qui signe dans l'entreprise paternelle [petite entreprise disposant de faibles structures d'organisation] différents documents d'affaires, à savoir une offre pour des travaux de maçonnerie, des mandats pour des garanties bancaires, le licenciement d'un collaborateur ayant une fonction dirigeante, une attestation de travail pour la caisse de chômage et un contrat d'entreprise, dispose d'une influence significative)

B36 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 à l'aide d'une décision de l'assemblée générale, d'un procès-verbal des décisions ou d'un autre document semblable.

⇒ 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) ↓

B37 Dans une société en commandite, les associés indéfiniment responsables n'ont pas droit à l'INTEMP en raison du caractère dirigeant que leur confère 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 que prend l'employeur.

B38 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 de chômage a eu connaissance du motif justifiant une restitution. Vu l'effet de publicité du registre du commerce, la caisse de chômage 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 puisque 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

B39 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 l'INTEMP. 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)

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. ↓

→ B36 modifié en janvier 2016

→ B38 modifié en janvier 2021

→ B39 modifié en juillet 2017

Travailleurs à la tâche

B40 Les travailleurs à la tâche salariés ont droit à l'INTEMP 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 (B26 ss.) La perte de travail est prouvée et suffisamment contrôlable si la caisse de chômage 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 de chômage refuse l'indemnité.

B41 Les travailleurs à la tâche indépendants n'ont pas droit à l'INTEMP.

PERTE DE TRAVAIL À PRENDRE EN CONSIDÉRATION

art. 43 LACI ; art. 66 à 68 OACI

- C1** Une perte de travail subie dans une branche d'activité ayant droit à l'indemnité en cas d'intempéries est prise en considération à condition que :
- l'interruption de travail soit exclusivement imputable aux conditions météorologiques ;
 - la poursuite des travaux soit techniquement impossible en dépit de mesures de protection suffisantes, engendre des coûts disproportionnés ou ne puisse être exigée des travailleurs et
 - l'employeur annonce l'interruption de travail conformément aux règles prescrites.
- Ces conditions sont cumulatives.

Perte de travail imputable directement aux conditions météorologiques

- C2** Pour que la perte de travail soit prise en considération, il faut qu'elle soit exclusivement imputable aux conditions météorologiques. Aucune autre raison ne peut en être à l'origine.
- Il faut en outre que les travailleurs soient exposés directement aux intempéries. Le personnel administratif d'une entreprise de construction, par exemple, n'entre pas dans le cercle des ayants droit à l'INTEMP.

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_834/2017 du 20.3.2018 (Si la durée d'une perte de travail litigieuse dépasse celle qui aurait été nécessaire pour effectuer le travail concerné dans de bonnes conditions météorologiques, on ne peut plus parler de perte de travail imputable exclusivement aux conditions météorologiques. L'entreprise ne doit pas se trouver mieux lotie que si elle n'avait pas été touchée par de mauvaises conditions météorologiques.)

⇒ Exemples

- Un couvreur devait, selon le contrat d'entreprise, effectuer en mars 2018 des travaux d'assainissement sur un toit plat. Les travaux devaient occuper 3 collaborateurs et être terminés dans un délai de 10 jours. Étant donné qu'il y avait encore de la neige sur le toit au mois de mars, le couvreur n'a pu effectuer aucun travail d'assainissement durant tout le mois de mars. Bien qu'aucun travail n'a pu être accompli durant le mois de mars, une perte de travail de 10 jours est prise en considération. La situation de l'entreprise ne doit pas être améliorée du fait de l'INTEMP.

Une entreprise devait effectuer un ravalement de façades du bâtiment X dès le 3 janvier 2018 sur la base d'un contrat d'entreprise. Les travaux devaient être réalisés par 5 collaborateurs en l'espace de 25 jours. En janvier 2018, les travaux n'ont pas pu être effectués en raison de mauvaises conditions météorologiques, si bien que 21 jours d'INTEMP ont été annoncés et approuvés. Il est établi qu'au mois de février 2018 les travailleurs ont été occupés sur le chantier Y et que l'entreprise n'a pas eu à annoncer de pertes de travail pour intempéries. Au mois de mars 2018 les travaux de plâtrage qui auraient dû être repris sur le bâtiment X n'ont pu être exécutés en raison de températures durablement basses. Toutefois, seuls les 4 premiers jours

peuvent être pris en considération étant donné que 21 jours ont déjà été approuvés. La perte de travail pour les jours suivants n'est plus exclusivement imputable aux conditions météorologiques, mais aussi à l'absence d'autres mandats sur lesquels les collaborateurs auraient pu être engagés. ↓

C3 Cette condition de causalité directe exclut du droit à l'INTEMP les pertes de travail résultant de pertes de clientèle ou d'interruptions de travail imputables aux retards pris par les entreprises clientes à cause des conditions météorologiques.

⇒ Exemples

- La perte de travail dans une carrière causée par l'absence de demande du secteur de la construction à la suite d'intempéries ne peut pas être prise en compte.
- La perte de travail d'une entreprise n'est pas prise en compte si cette dernière ne peut pas travailler, car une autre entreprise n'a pas pu terminer son mandat à temps en raison de conditions météorologiques.

C4 Par conditions météorologiques, on entend notamment la pluie, la neige, la grêle, le froid, la chaleur, le vent, l'humidité ou la sécheresse. A l'exception des pures exploitations viticoles, plantations et exploitations fruitières ou maraîchères qui n'ont droit à l'indemnité qu'en cas de pluies intempêtes ou de sécheresse, il n'est pas nécessaire que les conditions météorologiques soient exceptionnelles. Est seul décisif le fait que les travaux ne peuvent se poursuivre en raison des intempéries.

⇒ Exemple

Comme le caractère exceptionnel des conditions météorologiques n'est pas une condition du droit à l'INTEMP, ce droit ne peut être nié au seul motif que la réparation d'un toit plat n'aurait pas dû être planifiée pour l'hiver. Il n'importe pas en l'occurrence que les températures aient été supérieures ou inférieures aux valeurs moyennes de la saison. Le droit à l'indemnité ne peut donc être nié au seul motif que l'entreprise aurait dû prévoir que la poursuite des travaux risquerait d'être entravée par les conditions météorologiques. Est seul déterminant le fait que les travaux n'ont pu être exécutés parce que leur réalisation était techniquement impossible en raison des conditions météorologiques (ATF 124 V 239).

C5 Les pertes de travail dues à des circonstances exceptionnelles telles que risques de glissement de terrain, inondations, fermeture inhabituelle des voies d'accès en raison d'un risque aigu d'avalanche sont indemnisées en vertu des dispositions sur la RHT (voir le Bulletin LACI RHT). Il est tout à fait possible que des entreprises n'appartenant pas au cercle des branches ayant droit à l'INTEMP soient touchées par de tels événements.

Impossibilité de poursuivre les travaux

C6 La perte de travail causée exclusivement par les intempéries est prise en considération uniquement si la poursuite des travaux est techniquement impossible en dépit de mesures de protection suffisantes, engendre des coûts disproportionnés ou ne peut être exigée des travailleurs. La poursuite des travaux ne peut techniquement avoir lieu notamment lorsqu'il est impossible d'utiliser certains matériaux en raison des conditions atmosphériques.

- C7** On peut raisonnablement attendre d'un l'employeur qu'il prenne des mesures économiquement supportables afin que les travaux puissent encore être exécutés malgré les intempéries. La poursuite des travaux est considérée comme n'étant économiquement pas supportable lorsque les travaux pourraient certes être poursuivis, mais exigeraient des mesures disproportionnées. Il convient d'examiner sur la base des circonstances concrètes si on peut exiger de l'employeur qu'il prenne des mesures telles que la couverture du lieu de travail et du matériel, l'évacuation de la neige, l'installation d'un appareil de chauffage. Selon la jurisprudence, on ne saurait toutefois exiger des mesures importantes, coûteuses et inhabituelles.

⇒ Jurisprudence

ATF 110 V 344 (Une entreprise de gypserie n'est pas tenue de boucher les ouvertures des fenêtres avec du plastique et d'installer un appareil de chauffage pour faciliter l'exécution de travaux de plâtrage malgré le froid extrême)

- C8** La perte de travail est également prise en considération lorsque la poursuite des travaux est techniquement possible, mais qu'elle ne peut être raisonnablement exigée des travailleurs, car elle mettrait leur santé en danger.

Annnonce de l'interruption de travail

- C9** La perte de travail n'est prise en considération que si l'employeur a annoncé l'interruption de travail conformément aux règles prescrites. Il s'agit là d'une condition formelle du droit à l'indemnité (G1 ss.)

PERTE DE TRAVAIL MINIMALE

C10 La perte de travail est uniquement prise en considération lorsqu'elle s'étend sur un jour entier ou au moins un demi-jour de travail.

C11 La perte de travail compte pour une demi-journée quand elle représente une matinée ou un après-midi complet, ou au moins 50 % d'une journée entière de travail.

Les heures de travail perdues ne sont indemnisées que dans la mesure où elles correspondent aux heures devant être accomplies au cours d'une matinée, d'un après-midi ou d'une demi-journée. C'est la perte de travail la plus proche des heures de travail non arrondies effectivement perdues qui détermine l'indemnisation.

⇒ Exemple 1

Temps de travail à accomplir le matin	5 h
Temps de travail à accomplir l'après-midi	4 h
50 % de la journée de travail	4,5 h
Perte de travail selon le rapport	4,3 h
Perte de travail à prendre en considération	4 h

⇒ Exemple 2

Temps de travail à accomplir le matin	5 h
Temps de travail à accomplir l'après-midi	4 h
50 % de la journée de travail	4,5 h
Perte de travail selon le rapport	4,6 h
Perte de travail à prendre en considération	4,5 h

DÉLAI D'ATTENTE

C12 Pour chaque période de décompte, la caisse déduit de la perte de travail à prendre en considération :

- 2 jours d'attente de la 1^{re} à la 6^e période de décompte ;
- 3 jours d'attente dès la 7^e période de décompte.

Si le Conseil fédéral prolonge la durée maximale de la RHT (cf. Bulletin LACI RHT), cela n'a aucune influence sur le délai d'attente relatif à l'INTEMP.

C13 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 la RHT pendant 6 mois et qui demande l'INTEMP pour le 7^e mois se voit déduire 3 jours d'attente pour la période de décompte relative à l'INTEMP.

C14 Le délai d'attente est à la charge de l'employeur et ne peut être répercuté sur les travailleurs (H1).

C15 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 avec interruption de travail.

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

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

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

C16 Lorsque l'employeur demande la RHT et l'INTEMP pour la même période de décompte, il doit respecter le délai d'attente pour chaque type de prestation.

PÉRIODE DE DÉCOMPTE

- C17** La période de décompte sert de grandeur de référence pour :
- calculer les jours d'attente (C13 ss.) ;
 - déterminer la durée maximale de l'indemnisation (F1 ss.) ;
 - exercer le droit à l'indemnité (I1 ss.)
- C18** 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 si le salaire est versé à une, 2 ou 4 semaines d'intervalle (ATFA C 26/01 du 15.1.2003).
- C19** L'employeur qui demande l'indemnité pour des travailleurs ayant des périodes de salaire différentes doit établir des décomptes séparés.

PERTE DE TRAVAIL À NE PAS PRENDRE EN CONSIDÉRATION

art. 43a LACI

- D1** La perte de travail n'est pas prise en considération :
- lorsqu'elle n'est imputable que de manière indirecte aux conditions météorologiques (pertes de clientèle, retard dans l'exécution des travaux) ;
 - lorsque, dans le cas de l'agriculture, il s'agit de pertes normales pour la saison ;
 - lorsque le travailleur n'accepte pas l'interruption de travail et, partant, doit être rémunéré conformément au contrat de travail ;
 - lorsqu'elle concerne des personnes qui se trouvent au service d'une organisation de travail temporaire.

Perte de travail due indirectement aux conditions météorologiques

- D2** La perte de travail n'est pas prise en considération lorsqu'elle est causée indirectement par les conditions météorologiques, par exemple en cas de pertes de clientèle ou de retards dans l'exécution des travaux en raison des conditions météorologiques.
- D3** Les pertes de clientèle dues au manque de demande d'un service ou d'un produit sont indemnisées par le biais de la RHT dans le cadre de l'art. 51a OACI « Perte de travail due à une baisse de la clientèle imputable aux conditions météorologiques ». Entrent dans le champ d'application de cette disposition notamment les entreprises de remontée mécanique dans les régions de sports d'hiver qui souffrent de manque de neige ou les piscines pendant les mois d'été pluvieux (cf. Bulletin LACI RHT).

Lorsque les conditions météorologiques empêchent temporairement l'exécution de travaux planifiés, le retard ne fonde pas un droit à l'INTEMP. N'est pas indemnisable, p. ex., la perte de travail subie par une entreprise de peinture qui ne peut peindre les parois intérieures d'un nouveau bâtiment pendant la période prévue parce que celles-ci n'ont pu sécher suffisamment en conséquence au retard pris dans l'exécution du gros œuvre en raison des conditions météorologiques.

⇒ Jurisprudence

ATF 124 V 239 (Dans l'industrie de la construction, il n'existe aucune restriction appliquée aux travaux donnant droit à une indemnité selon laquelle l'assainissement de façades doit se faire en principe uniquement en dehors des mois d'hiver réputés froids. Contrairement au principe en vigueur pour différentes monocultures agricoles [art. 65, al. 3, OACI], des conditions météorologiques extraordinaires ne sont pas requises dans les autres branches)

Perte de travail normale pour la saison dans l'agriculture

- D4** Les interruptions de travail normales pour la saison dans le secteur de l'agriculture ne sont pas prises en considération. L'INTEMP ne peut être accordée dans le secteur de l'agriculture que si l'entreprise se consacre essentiellement à l'exploitation viticole, aux plantations fruitières ou maraîchères et uniquement lorsque les travaux ne peuvent pas être effectués normalement en raison d'une sécheresse inhabituelle ou de pluies intempestives (B4).

Absence de consentement du travailleur

- D5** La perte de travail n'est pas prise en considération lorsque le travailleur concerné n'accepte pas l'interruption de travail et doit par conséquent être rémunéré conformément à son contrat de travail.

Travail temporaire et location de services

- D6** Dans le cas de travailleurs qui accomplissent une mission pour le compte d'une organisation de travail temporaire la perte de travail n'est pas prise en considération. Ni l'entreprise de mission ni l'entreprise intérimaire n'ont droit à l'INTEMP pour ces travailleurs.

La perte de travail des travailleurs loués à une autre entreprise n'est pas non plus prise en considération.

INTEMP ET ENTREPRISES PUBLIQUES

D7 Les travailleurs des entreprises de droit public (Confédération, cantons, communes) sont exclus du droit à l'INTEMP.

De par leur nature, les entreprises de droit public ne font pas partie des branches ayant droit à l'INTEMP. Lorsque le service des ponts et chaussées d'un canton est touché, par exemple, il n'a pas droit à l'INTEMP quelles que soient son importance et sa structure d'organisation.

CALCUL DE L'INDEMNITÉ

art. 44 LACI

MONTANT DE L'INDEMNITÉ

E1 L'INTEMP 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 l'interruption de travail pour cause d'intempéries est déterminant pour calculer l'indemnité.

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.

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 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 l'interruption de travail.

Ne sont pas compris dans le salaire déterminant :

- les suppléments pour les heures en plus excédant la durée contractuelle normale de travail ;
- les allocations pour inconvénients liés à l'exécution du travail (allocations pour travail de chantier ou travail salissant, etc.) ;
- les allocations d'ancienneté et les primes de fidélité ;
- les indemnités pour frais ;

¹ Ce montant change régulièrement. Cf. Bulletin LACI INTEMP N1 ss.

- les allocations familiales et de ménage.

E5 S'il n'est pas certain, au moment de l'interruption de travail pour cause d'intempéries, que l'employeur versera une gratification à la fin de l'année ou que son montant n'est pas encore connu, la caisse de chômage 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.

E6 Les augmentations de salaire générales ou individuelles accordées pendant une phase d'interruption de travail pour cause d'intempéries 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, l'INTEMP 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'INTEMP 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 des jours fériés.

⇒ Exemple

Situation du travailleur :

Salaires mensuel de CHF 6000, plus 13^e salaire. 40 heures de travail hebdomadaires sur une année civile de 261 jours ; 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 :		<u>64 h</u> (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 hebdomadaire ; 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. Bulletin LACI INTEMP N1 ss.

DURÉE DE L'INTEMP

art. 44a LACI

F1 La caisse de chômage ouvre un délai-cadre d'indemnisation de 2 ans à compter du premier jour pour lequel la RHT ou l'INTEMP est versée. Pendant ce délai-cadre, l'INTEMP peut être versée pendant 6 périodes de décompte au plus pour l'entreprise ou le secteur d'exploitation (C18 ss.)

⇒ Exemple

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

F2 Les périodes de décompte ayant donné droit au versement de l'INTEMP sont imputées sur la durée maximale de 12 mois (ou 18 mois en cas de prolongation par le Conseil fédéral) fixée pour la RHT.

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

F3 Lorsqu'une entreprise lui annonce pour la première fois une interruption de travail due aux intempéries ou lui adresse un préavis de RHT, l'autorité cantonale lui attribue un numéro tiré du registre des entreprises et établissements de l'Office fédéral de la statistique (n° REE) et le complète d'un numéro de secteur si l'indemnité est demandée pour un secteur d'exploitation. Grâce à ce numéro REE, la caisse de chômage peut déterminer exactement le nombre de périodes de décompte utilisées par l'entreprise ou le secteur d'exploitation.

L'autorité cantonale utilise les mêmes numéros REE et de secteur d'exploitation pour la RHT.

Secteur d'exploitation

F4 Si une entreprise est divisée en secteurs d'exploitation lorsqu'elle a demandé la RHT, ces secteurs d'exploitation seront également reconnus pour l'INTEMP.

F5 Pendant le délai-cadre d'indemnisation de 2 ans, une entreprise peut être divisée en secteurs d'exploitation ou à l'inverse des secteurs d'exploitation peuvent être groupés en une seule entreprise (fusion), lorsque la structure de l'entreprise subit des modifications.

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 de chômage choisie pour l'entreprise, et cela 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 plu-

si 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 de chômage différentes, il convient de faire valoir toutes les prétentions à l'indemnité de l'entreprise auprès de l'une de ces caisses de chômage jusqu'à la fin du délai-cadre d'indemnisation de 2 ans.

AVIS ET EXAMEN DE LA PERTE DE TRAVAIL

art. 45 LACI ; art. 69 et 119 OACI

FORME ET CONTENU DE L'AVIS

G1 Pour chaque chantier, l'employeur est tenu d'annoncer chaque mois à l'autorité cantonale compétente l'interruption de travail due aux intempéries au moyen du formulaire 716.500 « Avis de l'interruption de travail pour cause d'intempéries ».

Si l'employeur a annoncé l'interruption de travail par lettre ou par courriel, le délai d'avis est considéré comme respecté. L'autorité cantonale lui impartit néanmoins un délai pour remettre le formulaire officiel en attirant son attention sur les conséquences d'un retard de sa part.

G2 Pour les chantiers situés en Suisse, le traitement de l'avis incombe à l'autorité cantonale du canton dans lequel le chantier se trouve. Pour les chantiers situés dans une région frontalière à l'étranger, c'est l'autorité cantonale du lieu où se trouve l'entreprise qui est compétente.

G3 L'employeur répondra à toutes les questions du formulaire d'avis afin que l'autorité cantonale soit en mesure de vérifier si les conditions du droit à l'indemnité sont remplies (art. 28 LPGA).

Lorsque les indications de l'employeur ou les documents requis sont incomplets, l'autorité cantonale 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'autorité cantonale 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).

DÉLAI D'AVIS

G4 Pour chaque chantier, l'employeur est tenu d'annoncer à l'autorité cantonale compétente l'interruption de travail due aux intempéries subie pendant le mois au plus tard le 5^e jour du mois civil suivant, le cachet de la poste faisant foi (art. 29 LPGa).

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. Le cachet de la poste fait foi.

G5 Le délai fixé pour l'exercice du droit à l'indemnité est un délai de péremption. 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 a empêché la seule personne habilitée à agir d'annoncer l'interruption de travail dans les délais. Toutefois, nul n'est censé ignorer la loi. La demande de restitution du délai doit être présentée accompagnée du préavis avec indication des motifs et moyens de preuve dans les 30 jours à compter de celui où l'empêchement a cessé (art. 41 LPGa). ↓

G6 Si l'employeur a envoyé l'avis trop tard sans raison valable, le début du droit est reporté de la durée du retard.

⇒ Exemple 1

Le premier jour d'interruption pour cause d'intempéries tombe le 15^e jour d'un mois. Au lieu d'annoncer l'interruption le 5^e jour du mois suivant, l'employeur ne remet son avis à la poste que le 11^e jour.

Comme l'interruption a été annoncée avec 6 jours de retard, le début du droit à l'indemnité est reporté de 6 jours, soit du 15^e au 21^e jour du mois en question.

⇒ Exemple 2

Le premier jour d'interruption pour cause d'intempéries tombe le 27^e jour d'un mois. L'employeur remet son avis à la poste le 11^e jour du mois suivant.

Comme l'interruption a été annoncée avec 6 jours de retard, le début du droit à l'indemnité est reporté de 6 jours, d'où aucun droit à l'indemnité pour le mois concerné.

DÉCISION DE L'AUTORITÉ CANTONALE

G7 L'autorité cantonale vérifie si

- l'entreprise appartient effectivement à une branche d'activité ayant droit à l'INTEMP (art. 42, al. 1, let. b, LACI et art. 65 OACI),
- la perte de travail est imputable exclusivement et directement aux conditions météorologiques (art. 43, al. 1, et art. 43a, let. a, LACI),
- la poursuite des travaux était techniquement impossible en dépit de mesures de protection suffisantes, engendrait des coûts disproportionnés ou ne pouvait être exigée des travailleurs (art. 43, al. 1, let. b, LACI),
- la perte de travail a été annoncée par l'employeur conformément aux règles prescrites et dans les délais (art. 43, al. 1, let. c, LACI et art. 69 OACI) et
- s'il ne s'agit pas, pour l'agriculture, de pertes normales pour la saison (art. 43a, let. b, LACI).

G8 L'autorité cantonale vérifie, sur la base d'un calendrier météorologique ou d'autres moyens appropriés, si l'on peut effectivement admettre qu'il n'était pratiquement pas possible de travailler en raison des conditions météorologiques pendant les jours indiqués par l'employeur.

G9 Conformément à l'art. 45, al. 4, LACI, l'ACt doit, en cas de doute sur la prise en considération de la perte de travail, examiner le cas de façon appropriée. Si le nombre de jours de travail et le nombre de travailleurs annoncés par l'employeur semblent exagérés par rapport au chantier et au volume de travail, seule la perte de travail vraisemblable sera prise en considération (C2).

Si, sur la base des documents remis par l'entreprise, le chantier et le volume de travail ou la durée d'exécution du mandat ne paraissent pas plausibles par rapport au nombre de travailleurs reportés dans le formulaire, il incombe à l'ACt d'exiger de l'entreprise, par courrier recommandé, de lui fournir des documents supplémentaires. Si, sans excuse valable, l'entreprise qui prétend à des prestations ne satisfait pas à son obligation de renseigner et de collaborer, l'ACt peut se prononcer en l'état du dossier ou clore l'instruction et décider de ne pas entrer en matière. Une mise en demeure écrite avertissant l'entreprise concernée des conséquences juridiques et lui impartissant un délai de réflexion convenable doit lui avoir été adressée antérieurement (cf. art. 28, art. 40 et 43, al. 3, LPGA).

L'autorité cantonale peut douter du fait que la perte de travail puisse être prise en considération notamment dans les cas suivants :

- Il n'existe pas ou pas assez de documents attestant de la vraisemblance de l'existence du chantier. Les indications concrètes concernant le chantier doivent être attestées p. ex. au moyen de la confirmation du mandat, d'un contrat d'entreprise, du programme actuel de construction, d'une confirmation du maître d'ouvrage ou du mandant ou de la direction du chantier, ou au moyen de factures. Il est possible d'attester de la vraisemblance de l'existence du chantier, entre autres, au moyen de photographies.
- Les volumes des commandes annoncés n'ont aucun lien avec le nombre de jours de travail et le nombre de travailleurs reportés à la question 5 du formulaire « Avis de l'interruption de travail pour cause d'intempéries ».

- Il existe des indices selon lesquels p. ex. les chantiers annoncés sont déjà terminés ou planifiés à un autre moment ou encore qu'une autre entreprise a été mandatée pour l'exécution des mêmes travaux.

Les sous-traitants qui remettent une demande relative aux INTEMP sont soumis aux mêmes conditions s'agissant de la vérification de la question 5 du formulaire « Avis de l'interruption de travail pour cause d'intempéries ».

⇒ Exemples

- En janvier 2018, une entreprise annonce une perte de travail imputable aux conditions météorologiques de 20 jours pour 7 collaborateurs pour des travaux qui auraient dû débiter le 1^{er} septembre 2017. D'après le contrat d'entreprise joint à l'annonce, le chantier aurait dû être terminé mi-novembre 2017. Pour vérifier l'existence du chantier, il faut demander à l'entreprise qu'elle fournisse des documents supplémentaires.
- Une entreprise devait effectuer un ravalement de façades du bâtiment X dès le 3 janvier 2018 sur la base d'un contrat d'entreprise. Les travaux devaient être réalisés par 5 collaborateurs en l'espace de 25 jours. En janvier 2018, les travaux n'ont pas pu être effectués en raison de mauvaises conditions météorologiques, si bien que 21 jours d'INTEMP ont été annoncés et approuvés. Il est établi qu'au mois de février 2018 les travailleurs ont été occupés sur le chantier Y et que l'entreprise n'a pas eu à annoncer de pertes de travail pour intempéries. Au mois de mars 2018 les travaux de plâtrage qui auraient dû être repris sur le bâtiment X n'ont pu être exécutés en raison de températures durablement basses. Toutefois, seuls les 4 premiers jours peuvent être pris en considération étant donné que 21 jours ont déjà été approuvés. La perte de travail pour les jours suivants n'est plus exclusivement imputable aux conditions météorologiques, mais aussi à l'absence d'autres mandats sur lesquels les collaborateurs auraient pu être engagés.

Une entreprise annonce à l'autorité cantonale qu'en déployant 6 collaborateurs, 32 jours sont nécessaires pour terminer des travaux de construction. Le contrat d'entreprise indique que la somme convenue du mandat s'élève à CHF 20 400. L'employeur a indiqué ne pas avoir pu travailler tout le mois de janvier 2018, si bien que la perte de travail est de 20 jours. Vu la somme convenue du mandat, le déploiement de 6 collaborateurs durant un mois entier pour terminer les travaux n'est pas réaliste. En effet, cela signifie que chaque collaborateur exécuterait des travaux seulement pour CHF 3 400. Cette somme ne couvrirait pas les salaires, sans compter les coûts des matériaux et ceux engendrés par l'utilisation des machines. L'ACT doit demander à l'entreprise qu'elle fournisse des documents supplémentaires. Elle doit rendre vraisemblable le nombre de jours qui auraient été nécessaires en janvier pour effectuer les travaux. ↓

- G10** Si l'autorité cantonale 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'INTEMP. Elle doit rendre une décision formelle même si elle ne s'oppose pas au versement de l'indemnité.

L'autorité cantonale notifie sa décision à l'employeur et au SECO en y joignant la demande et les documents y afférents (art. 128a OACI). L'archivage dans la boîte aux lettres GED fait office de notification.

- G11** L'autorité cantonale adresse une copie de sa décision à la caisse de chômage désignée par l'employeur, laquelle vérifiera si les autres conditions du droit à l'indemnité sont remplies et si l'indemnité a été calculée correctement (J1).

- G12** L'employeur et le SECO peuvent s'opposer à la décision de l'autorité cantonale dans un délai de 30 jours. 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).
- G13** Si l'autorité cantonale s'oppose au versement de l'INTEMP 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 de chômage 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.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

art. 46 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'INTEMP à sa charge durant le délai d'attente ;
- 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 LPGA).

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

EXERCICE DU DROIT À L'INDEMNITÉ

art. 47 LACI ; art. 70 et 71 OACI

- I1** L'employeur doit demander l'indemnité en cas d'intempéries 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 LPGGA).
- 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 l'interruption de travail dans les délais. Mais nul n'est censé ignorer la loi. La demande de restitution du délai doit être présentée accompagnée de l'avis avec indication des motifs dans les 30 jours à compter de celui où l'empêchement a cessé (art. 41 LPGGA). ↓
- I3** Le droit à l'INTEMP s'éteint s'il n'a pas été exercé dans les 3 mois, même si l'autorité cantonale ne s'est pas encore prononcée sur la demande d'indemnité ou qu'une opposition ou une procédure de recours est pendante (ATF 119 V 370).
- ⇒ Jurisprudence
- ATF 124 V 75 (Le délai de 3 mois pour faire valoir le droit à l'indemnité commence à courir à l'expiration de la période de décompte en cause, et cela indépendamment du point de savoir si l'autorité cantonale ou le juge a déjà statué sur le droit à prestations)
- ATF C120/06 du 1.5.2007 (Au vu de son caractère péremptoire, le délai imparti par l'art. 53, al. 1, LACI 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, LPGGA ne s'applique pas)
- I4** La caisse de chômage exige d'un employeur qui demande l'indemnité pour la première fois dans l'année civile qu'il lui indique et / ou lui fournisse
- 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 :

- Décision concernant l'INTEMP (formulaire 716.506),
- Avis de l'interruption de travail pour cause d'intempéries (formulaire 716.500).

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

- Demande d'INTEMP (formulaire 716.502),
- Décompte concernant l'interruption de travail pour cause d'intempéries (formulaire 716.503),
- Rapport concernant les heures perdues pour cause d'intempéries (formulaire 716.507),
- Attestation de revenu provenant d'une occupation provisoire le cas échéant (formulaire 716.505).

15 Chaque travailleur doit confirmer les heures de travail perdues qui le concernent en apposant sa signature sur le formulaire 716.507 « Rapport concernant les heures perdues pour cause d'intempéries ». Exceptionnellement, une INTEMP peut aussi 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 faire une justification écrite.

16 En cas d'incertitude ou d'inexactitude dans la procédure de décompte, la caisse de chômage 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 de chômage soupçonne l'employeur de demander l'indemnité abusivement, elle avise le SECO/TCRD, lequel est seul compétent pour effectuer des contrôles auprès de l'employeur (B30).

17 Lorsque l'employeur qui demande l'indemnité ne fournit pas tous les documents nécessaires, la caisse de chômage 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 de chômage 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.

CHOIX ET CHANGEMENT DE CAISSE

- I8** 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 la RHT ou de l'INTEMP et s'applique aussi bien à la première qu'à la 2^e.
- I9** L'employeur peut changer de caisse de chômage pendant un délai-cadre d'indemnisation 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 de chômage à raison du lieu ou de la matière.
- I10** Lorsqu'un employeur le demande et 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, le SECO peut autoriser un changement de caisse.
- I11** Sur demande de la nouvelle caisse de chômage, l'ancienne caisse de chômage lui fournit toutes les indications nécessaires pour poursuivre le versement de l'indemnité.

REMBOURSEMENT DE L'INDEMNITÉ

art. 48 LACI ; art. 71a OACI

- J1** Avant de verser l'INTEMP, la caisse de chômage vérifie en particulier les points suivants :
- L'autorité cantonale a-t-elle approuvé la demande d'indemnité pour la période de décompte en question ?
 - L'employeur demande-t-il l'indemnité uniquement pour les jours annoncés dans l'« Avis de l'interruption de travail pour cause d'intempéries » ?
 - Le nombre de travailleurs touchés correspond-il à celui indiqué dans l'« Avis de l'interruption de travail pour cause d'intempéries » ?
 - L'employeur a-t-il exercé le droit à l'indemnité dans le délai légal ?
 - Le nombre maximum de 6 périodes de décompte donnant droit à l'indemnité pendant le délai-cadre d'indemnisation n'est-il pas dépassé ?
 - Les limites de la période de décompte sont-elles fixées correctement ?
 - Les travailleurs figurant sur le décompte ont-ils droit à l'indemnité ?
 - Les gains horaires à prendre en considération ont-ils été calculés correctement ? L'employeur a-t-il fourni toutes les indications nécessaires (horaires de travail, liste des salaires, allocations versées en fin d'année, vacances et jours fériés) ?
 - L'horaire de travail indiqué sur le décompte correspond-il effectivement à l'horaire fixé contractuellement pour l'entreprise ?
 - Les éventuelles heures en plus des mois précédents ont-elles été déduites de la perte de travail à prendre en considération ?
 - L'horaire mobile – si l'entreprise applique un tel système – a-t-il été enregistré correctement ? Les heures d'horaire mobile qui dépassent la plage horaire prévue par le règlement d'entreprise ou les +20 heures admises par l'assurance-chômage sont-elles inscrites comme temps effectif ?
 - Le nombre d'heures perdues inscrites au décompte correspond-il au nombre d'heures reporté sur le formulaire « Rapport concernant les heures perdues pour cause d'intempéries » ?
 - L'employeur ne demande-t-il l'indemnité que pour des jours entiers ou des demi-journées ?
 - 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 cause d'intempéries » a-t-il été signé par les travailleurs ?
 - Les calculs du décompte sont-ils exacts ?
- J2** Une fois que toutes les conditions du droit à l'indemnité sont remplies et si l'autorité cantonale ne s'y oppose pas, la caisse de chômage rembourse à l'employeur, en règle générale dans le délai d'un mois, l'INTEMP 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.

PRESCRIPTIONS DE CONTRÔLE

art. 49 LACI ; art. 72 OACI

- K1** En règle générale, il n'est procédé à aucun contrôle par timbrage en cas d'interruption de travail pour cause d'intempéries. L'autorité cantonale peut néanmoins ordonner un tel contrôle.

OCCUPATION PROVISOIRE

art. 50 LACI

L1 Les travailleurs touchés par une perte de travail due aux intempéries peuvent être assignés à travailler temporairement dans une autre entreprise qui souffre momentanément d'un manque de personnel. 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.

L2 L'autorité cantonale peut assigner une occupation provisoire adéquate et convenable aux travailleurs qui subissent une perte de travail portant sur des journées ou des demi-journées. Le caractère convenable de l'occupation provisoire est déterminé sur la base de l'art. 16 LACI. S'agissant des travailleurs étrangers, l'autorité cantonale vérifie si leur titre de séjour les autorise à exercer l'activité qui leur est assignée.

L3 Les travailleurs dont l'activité est interrompue depuis plus d'un mois doivent s'efforcer de chercher eux-mêmes une activité provisoire. Ils fourniront à leur employeur les preuves de leurs recherches afin qu'il puisse les remettre à la caisse de chômage avec sa demande d'indemnité. La caisse de chômage vérifiera si les recherches d'activité provisoire sont suffisantes et, à défaut, avisera l'autorité cantonale.

L4 Lorsqu'un travailleur refuse de prendre une activité provisoire convenable qui lui est assignée, qu'il ne déploie pas suffisamment d'efforts pour en chercher une ou qu'il abandonne sans raison valable une telle activité, l'autorité cantonale réduit l'INTEMP qui lui revient d'un montant pouvant aller de CHF 100 à CHF 1000, en fonction de la gravité de sa faute.

L'autorité cantonale adresse une copie de sa décision à l'employeur, à la caisse de chômage et au SECO. L'employeur opérera la réduction entrée en force de chose jugée lorsqu'il versera l'indemnité au travailleur. Si la déduction ne peut être effectuée sur l'indemnité versée au travailleur, la caisse de chômage exigera de lui qu'il en rembourse le montant.

L5 Avant d'accepter une occupation provisoire, le travailleur doit requérir le consentement de son employeur. Celui-ci ne peut refuser son accord que si cette occupation provisoire risque d'empêcher le travailleur de remplir ses obligations contractuelles, notamment son devoir de diligence et de fidélité au sens de l'art. 321a CO, comme le secret professionnel ou l'interdiction de faire concurrence.

Lorsque l'employeur refuse son accord de façon injustifiée, l'autorité cantonale décide de le déchoir jusqu'à nouvel ordre de son droit au remboursement de l'INTEMP pour le travailleur concerné.

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'INTEMP 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'INTEMP 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 l'interruption de travail pour cause d'intempéries				
9	10	11	12	13
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
6,25 % (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 6,25 %	CHF 93.25

L'indemnité en cas d'intempéries 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'INTEMP n'est pas versée pour les jours où les services des travailleurs sont loués à une autre entreprise (D6).

DÉCOMPTÉ

M1 L'employeur établit un décompte pour chaque période de décompte et, le cas échéant, pour chaque secteur d'exploitation approuvé par l'autorité cantonale, sur le formulaire 716.503 « Décompte concernant l'interruption de travail pour cause d'intempéries ».

0716503 – 002 – 07 - 2003

Assurance-chômage

Entreprise

Décompte concernant l'interruption de travail pour cause d'intempéries
(à établir en deux exemplaires)
Voir les instructions au verso

Entreprise/Secteur d'exploitation

Période de décompte

1 N° AVS Nom et prénom	2 Gain horaire à prendre en considération	3 Durée hebdomadaire du travail selon contrat	4 Heures à effectuer par période de décompte, y.c. rattrapage	5 Temps effectif	6 Congés payés/ non payés	7 Horaires mobile			8 Solde des heures en plus des mois précédents	9 Heures perdues à prendre en considération	10 Perte de gain 100%	11 Perte de gain 80%	12 Deduction des jours d'attente 80%	13 Écartification revendiquée
						a	b	c						
Total/Report colonnes 9/10/13														

716.503 | 7.2003 30'000

www.espace-emploi.ch

Colonne 1 n° AVS, nom et prénom :

Ne doivent être mentionnés dans cette colonne que les travailleurs de l'entreprise ayant droit à l'indemnité et ayant subi une perte de travail due à une interruption de travail pour cause d'intempéries pendant la période de décompte.

Il n'est pas nécessaire d'établir un décompte séparé pour chaque chantier.

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 d'intempéries (E8 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.).

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 les 2 colonnes est à noter dans la colonne 7c avec inversion du signe (B14 ss.)

Colonne 8 Solde des heures en plus des mois précédents :

Toutes les heures en plus effectuées pendant les 6 derniers mois précédant le début du délai-cadre d'indemnisation 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 (B9 ss.)

Ces heures en plus réduisent les heures perdues à prendre en considération (col. 9). Les heures en plus qui ne peuvent être compensées entièrement par les heures perdues à prendre en considération sont reportées sur la période de décompte suivante.

Colonne 9 Heures perdues à prendre en considération :

Les heures effectivement perdues des jours et demi-journées pour lesquels l'autorité cantonale a donné son accord, mais au maximum le résultat de la soustraction : colonne 4 moins total des colonnes 5, 6 et 7c.

Colonne 10 Perte de gain 100 % :

On obtient la perte de travail à 100 % en multipliant les heures perdues à prendre en considération (col. 9) par le gain horaire à prendre en considération (col. 2).

Colonne 11 Perte de gain 80 % :

L'INTEMP s'élève à 80 % de la perte de gain déterminée à la colonne 10.

Colonne 12 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) multipliée par le gain horaire à prendre en considération (col. 2), dont 80 % (C13 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 13 Bonification revendiquée :

Pour autant que toutes les autres conditions soient remplies, la caisse de chômage verse à l'employeur la différence entre la colonne 11 et la colonne 12.

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 6,25 % du total de la colonne 10.

N

THÈMES SPECIAUX

(N1 ss.)

CHIFFRES DÉTERMINANTS RELATIFS À L'ASSURANCE-CHÔMAGE

ÉTAT AU 1.1.2021

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 86 040	art. 10b OACI
N4	Revenu minimum mensuel pour l'octroi des allocations familiales	CHF 597	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	Cotisation de solidarité	1 %	Sur les revenus dès CHF 148 200 (art. 90c LACI)
N11	AP pour chômeurs participant à des MMT	1,0608 %	À charge du fonds
N12	ANP pour chômeurs	3,77 %	1/3 à charge du fonds 2/3 à charge des assurés

N13	LPP pour chômeurs (risque d'invalidité et de décès)	0,25 %	Sur le salaire journalier coordonné : à moitié fonds / assurés
N14	Montant forfaitaire annuel pour l'assurance obligatoire des soins <ul style="list-style-type: none"> • Adultes • Enfants • Jeunes adultes 	CHF 7332 CHF 1776 CHF 5736	Les formulaires correspondants sont classés par année sur TCNet sous la rubrique « Formulaires ».
N15	Montant destiné à la couverture des besoins vitaux <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 	CHF 19 610 CHF 29 415 CHF 10 260 CHF 6840 CHF 3420	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, 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'autorité cantonale 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'autorité cantonale 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.

³Sont 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, 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 préparatoires de la LPGA et de la doctrine, le SECO considère que le recours devant le tribunal cantonal a effet suspensif malgré d'éventuelles dispositions cantonales contraires.

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.

APPLICATION DE L'ART. 50 LPGA À L'AC

N30 En décembre 2002, le SECO a édicté la circulaire concernant l'application de la LPGA et de l'OPGA à la LACI. Cette dernière indique en particulier que l'art. 50 LPGA, relatif à la conclusion de transactions dans les assurances sociales, n'est pas applicable à l'AC (voir p. 32).

Il s'est avéré que cette affirmation a été interprétée à tort comme une interdiction absolue pour les organes d'exécution de la LACI de revenir sur leur décision par-devant le tribunal cantonal des assurances. Cette situation appelle les précisions suivantes :

Il faut distinguer la conclusion d'une transaction selon l'art. 50 LPGA de la possibilité donnée à l'autorité de première instance de réexaminer sa décision à la lumière de faits apparus en cours d'audience. En effet, cette possibilité, qui découle de l'art. 53, al. 3, LPGA, ne représente ni une transaction au sens de l'art. 50 LPGA ni une médiation au sens de l'art. 33b PA. Partant, elle n'est pas incompatible avec les principes de la LACI.

L'autorité d'exécution de la LACI peut modifier sa décision lorsque de nouveaux faits apparaissent dans le cadre de la procédure de recours, en particulier lors de l'audience devant le tribunal cantonal des assurances. Par faits nouveaux, on entend des faits qui n'étaient pas connus de l'organe d'exécution au moment où il a pris sa décision. Une appréciation différente de faits connus ne justifie pas un tel réexamen.

Si l'organe d'exécution de la LACI revient sur sa décision et que la partie adverse ne s'y oppose pas, le tribunal cantonal des assurances constate, vu l'accord des parties, que le recours est devenu sans objet et raye l'affaire du rôle. Cet arrêt doit être motivé et contenir les voies de droit. La mention de l'art. 50 LPGA dans le dispositif de l'arrêt est erronée, tout comme l'engagement à renoncer à l'exercice des voies de droit.

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 S'agissant de la GED, les dossiers des bénéficiaires doivent également documenter intégralement, et en permanence, la succession des événements et leur parfaite traçabilité doit être garantie en vue des révisions internes ou externes.

Les documents créés par les organes d'exécution (p. ex. sous les programmes Word ou Excel) doivent être convertis dans le format PDF, réputé non modifiable. Il y a lieu d'effectuer cette conversion au plus tard au moment où le document qui a été créé génère des effets.

⇒ Exemples :

Correspondance telle que lettres ou décisions avant leur expédition.

Calcul du gain assuré, de la période de cotisation, des indemnités de vacances à prendre en considération dans le cadre du gain intermédiaire, etc. avant la saisie des données concernées dans l'application « Gestion des bénéficiaires » (GB).

Calcul d'une perte de travail non imputable avant que la décision de refus n'ait été prononcée.

Notes explicatives – p. ex. la raison pour laquelle aucune sanction n'est envisagée – avant que la décision définitive ne soit rendue.

Procès-verbaux auxquels les déclarations de la personne assurée ou de l'employeur sont consignées sitôt leur rédaction de terminée.

En termes de révision, le fait de convertir systématiquement et en temps opportun les documents dans le format PDF, tous événements confondus, revêt une importance décisive.

La caisse de chômage est responsable en cas de déductions inexactes ou faussées dues à l'absence de conversion ou à la conversion tardive des documents dans le format PDF.

SIGNATURES MANUSCRITE

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 le SECO, l'organe d'exécution, respectivement son fondateur, n'a pas à répondre des dommages qui pourraient en résulter. Le SECO doit être informé immédiatement des cas dans lesquels des autorités judiciaires n'auraient pas accepté des documents non-signés. ↓

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

N35 Si une demande est remise à un organe qui n'est pas compétent, la date à laquelle elle 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.

C'est pourquoi chaque document adressé à l'organe d'exécution par un assuré doit être immédiatement muni d'un timbre de réception et, le cas échéant, transmis à l'organe compétent.

Il n'est pas nécessaire de numériser les documents à transmettre.

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

BASES LÉGALES

N36 La présente directive s'appuie sur les bases légales suivantes :

- loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI) ;
- loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) ;
- loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA) ;
- dispositions cantonales relatives à la protection des données ;
- loi fédérale sur la protection des données (LPD), pour autant qu'il n'existe aucune disposition cantonale relative à la protection des données assurant un niveau de protection adéquat (art. 37 LPD) ;
- ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI) ;
- ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services (OSE) ;
- ordonnance sur les systèmes d'information et de paiement de l'assurance-chômage ;
- ordonnance sur le système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail (ordonnance-PLASTA) ;
- loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg).

CHAMP D'APPLICATION DE LA LPD

N37 L'art. 37, al. 1, LPD prévoit qu'en l'absence de dispositions cantonales de protection des données assurant un niveau de protection adéquat, le traitement de données personnelles par des organes cantonaux qui exécutent le droit fédéral est régi par les dispositions des art. 1 à 11a, 16 à 22 et 25, al. 1 à 3, LPD. Par souci de clarté, il n'est pas fait mention de l'art. 37 LPD lorsqu'il est fait référence aux dispositions de la LPD. Il est donc souhaitable de prendre contact avec le préposé cantonal à la protection des données pour toute question en la matière, de même que pour d'autres questions.

PRINCIPES RÉGISSANT LA PROTECTION DES DONNÉES

N38 Les art. 4 à 11 de la LPD mentionnent notamment certains principes régissant la protection des données. Ces derniers ont été introduits dans la LACI et la LSE dans le cadre du projet relatif à l'adaptation et à l'harmonisation des bases légales concernant le traitement des données personnelles dans les assurances sociales (FF n° 5 du 8.2.2000, p. 219 ss.) Ils s'appliquent dans le cas où aucune disposition cantonale de protection des données ne fournit un niveau de protection adéquat en la matière

(art. 37 LPD) et doivent être connus des personnes chargées de l'application de la LACI et de la LSE. Il s'agit des principes suivants :

- la légalité de la collecte de données (art. 4, al. 1, LPD) ;
- le traitement conforme aux principes de la bonne foi (art. 4, al. 2, LPD) ;
- la proportionnalité (art. 4, al. 3, LPD) ;
- l'usage défini (art. 4, al. 3, LPD) : en d'autres termes, les données ne doivent être traitées que dans le but indiqué ;
- l'exactitude des données (art. 5 LPD) ;
- la sécurité des données (art. 7 LPD) : en d'autres termes, quiconque traite des données personnelles doit prendre les mesures organisationnelles et techniques appropriées, afin d'empêcher l'intervention de personnes non autorisées ;
- le droit d'accès (art. 8 LPD).

MANIEMENT DE DONNÉES PERSONNELLES SENSIBLES

Principe

N39 Selon l'art. 3, let. c, LPD et les art. 17 ss. LPD, les données personnelles sur :

- a. les opinions ou activités religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales ;
- b. la santé, la sphère intime ou l'appartenance à une race ;
- c. des mesures d'aide sociale ;
- d. des poursuites ou sanctions pénales ou administratives

sont réputées données sensibles et, à ce titre, ne doivent en principe figurer ni dans les systèmes d'information PLASTA et SIPAC ni dans les dossiers sous forme papier.

Exception 1 à l'interdiction de saisir des données personnelles sensibles

N40 Les données personnelles sensibles peuvent être saisies sous respect des conditions cumulatives suivantes :

- a. L'information est absolument nécessaire en l'espèce à l'application de la LACI et / ou de la LSE (usage défini). En d'autres termes, l'information est indispensable pour réussir à placer le demandeur d'emploi (exemples) ou pour juger d'un fait au regard de la loi sur l'assurance-chômage (droits aux prestations, aptitude au placement, preuves de recherches d'emploi, faits passibles de sanctions).
- b. L'information enregistrée doit être attestée par un document écrit ou avoir été communiquée par le demandeur d'emploi lui-même.
- c. Le demandeur d'emploi a été informé lors de l'enregistrement des données sensibles en question et le confirme par sa signature.

Les données personnelles sensibles suivantes peuvent être saisies dans les dossiers électroniques et sous forme papier des demandeurs d'emploi, ainsi que dans la gestion SIPAC des cas en suspens :

- les restrictions de l'aptitude au travail découlant des convictions religieuses du demandeur d'emploi (habillement, contact avec les denrées alimentaires, horaire de travail) ;
- les restrictions de l'aptitude au travail dues à l'état de santé du demandeur d'emploi (p. ex. port de charges lourdes, contact avec certains matériaux). La maladie peut être inscrite en observant les conditions précitées ;
- les restrictions de l'aptitude au travail dues à la grossesse de la demandeuse d'emploi ;
- des mesures d'aide sociale ;
- les sanctions administratives ou pénales, dans la mesure où elles sont directement en rapport avec l'activité recherchée (p. ex. un comptable condamné pour escroquerie, un retrait de permis de conduire pour un chauffeur).

Lors de ce type d'enregistrements, il convient de respecter strictement les principes de la protection des données énoncés au N37. Le droit d'accès prévu par l'art. 8 LPD demeure réservé dans tous les cas (N51). N44 traite des règles régissant la transmission de ce type de données.

Exception 2 à l'interdiction de saisir des données personnelles sensibles

- N41** Il est en outre permis d'enregistrer des données personnelles sensibles là où les systèmes d'information PLASTA et / ou SIPAC comportent un champ de données *ad hoc* (p. ex. masque de saisie dans PLASTA pour les sanctions prévues par le droit de l'assurance-chômage).

SAISIE DE DONNÉES DANS LES SYSTÈMES D'INFORMATION PLASTA ET SIPAC

Principe

- N42** Seul l'enregistrement des données indiquées dans la documentation PLASTA et SIPAC (manuels d'utilisateur, manuels sur les mises à jour et les fonctions, aide en ligne) est autorisé dans les champs de saisie des systèmes d'information PLASTA et SIPAC. À cet égard, il convient de respecter les principes énoncés aux N37 ss.

Il est interdit de remplir les champs avec d'autres informations que celles requises.

Principes à observer lors de l'enregistrement de places vacantes

- N43** Les annonces doivent être rédigées en tenant compte du fait que la Suisse est signataire de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Ce faisant, elle s'est notamment engagée à interdire tout acte ou pratique susceptible de discriminer des personnes ou groupes de personnes en raison de leur race et de veiller à ce que les autorités et les institutions publiques agissent en conformité avec cet engagement. La Suisse a formulé une seule réserve à cet égard concernant l'accès des étrangers au marché suisse du travail. Or, nombre d'employeurs qui annoncent un emploi vacant précisent qu'ils ne veulent pas recevoir de candidatures de ressortissants de certains pays, de membres de certaines eth-

nies, religions ou races. Ce genre d'attentes est incompatible avec ladite convention et toute indication de cet ordre est interdite dans le système d'information PLASTA.

Il convient en outre de respecter l'art. 26, al. 3, LSE portant sur l'assurance qualité des places vacantes annoncées (aussi communication ORP / LMMT / ACT 2009/06 du 14.10.2009). Conformément à l'art. 51, al. 3, OSE, le sexe n'est mentionné que dans les cas où la loi le prévoit ou lorsque l'activité concernée ne peut être exercée que par une personne d'un sexe donné.

DOSSIERS ÉLECTRONIQUES ET SOUS FORME PAPIER

- N44** Les principes énoncés aux N37 ss. s'appliquent aux dossiers électroniques et sous forme papier. Des dispositions appropriées doivent être prises pour empêcher que des tiers non autorisés puissent accéder aux documents ou s'en faire communiquer le contenu. Les placeurs privés sont en l'occurrence également considérés comme des tiers, ce qui n'est pas le cas des organes d'exécution de l'aide cantonale aux chômeurs.

Les documents dont le responsable du dossier n'a plus besoin ou les tirages défectueux doivent être éliminés par des moyens appropriés.

COMMUNICATION DE DONNÉES

Généralités

- N45** En ce qui concerne la communication des données des demandeurs d'emploi à des tiers, sont applicables l'obligation de garder le secret définie aux art. 33 LPGA et 34 LSE, ainsi que les dérogations prévues aux art. 97a OACI, 34a LSE et 57 OSE.

Communication de données à un autre ORP ou à une autre caisse

- N46** Lorsque, à la suite d'un changement de domicile ou pour toute autre raison, un demandeur d'emploi passe d'un ORP à un autre, le nouvel ORP compétent reçoit les droits d'accès nécessaires au système, afin de pouvoir consulter tous les dossiers électroniques. En outre, s'il existe encore un dossier écrit, l'ORP dont relevait jusqu'ici le demandeur d'emploi doit transmettre une copie intégrale, sous forme papier, du dossier de ce dernier au nouvel ORP compétent. Il en va de même en cas de changement de caisse.

Communication de données à des employeurs et à des placeurs privés

- N47** On peut se demander si l'ORP qui assigne un demandeur d'emploi à une place vacante peut informer directement l'employeur de cette assignation et lui remettre un formulaire concernant le résultat. En effet, du point de vue de la protection des données, cette information directe fait l'objet de controverses. Le SECO considère que la pratique adoptée jusqu'ici reste la bonne, car une personne qui postule un emploi ne peut cacher le fait qu'elle se trouve au chômage et que les employeurs sont tenus de fournir des informations (art. 88, al. 1, let. d, LACI).

L'employeur et le placeur privé ne connaissent pas le demandeur d'emploi

N48 Si l'employeur n'a pas encore eu l'occasion de faire connaissance avec le demandeur d'emploi dans le cadre d'entretiens de présélection avec le conseiller en personnel, les règles suivantes s'appliquent :

- il n'est permis de communiquer aux employeurs des informations sur un demandeur d'emploi qui permettent de l'identifier, en particulier son nom, que si celui-ci a consenti par écrit, dans le cas particulier ou au maximum pour la durée de son inscription en vue de son placement, à ce que ses données soient communiquées ; par ailleurs, l'employeur doit avoir effectivement une place vacante susceptible de convenir au demandeur d'emploi en question ;
- à défaut d'un tel consentement écrit, l'autorité compétente doit assigner le demandeur d'emploi au poste vacant. Elle ne peut remettre à l'employeur un bref profil avec les coordonnées du demandeur d'emploi sans que ce dernier en ait été informé.

L'employeur connaît le demandeur d'emploi

N49 Si un demandeur d'emploi a déjà postulé auprès d'un employeur ou s'il a été assigné au poste vacant d'un employeur, les principes suivants s'appliquent :

- Les données du demandeur d'emploi qui ne sont pas particulièrement sensibles peuvent être communiquées à l'employeur si le demandeur d'emploi concerné y a consenti de manière générale ou dans le cas particulier. Un accord général ne peut s'étendre au-delà de la période durant laquelle le demandeur d'emploi reste inscrit en vue de son placement. Il doit revêtir la forme écrite.
- Les données sensibles ne peuvent être communiquées à l'employeur que si le demandeur d'emploi concerné y a consenti dans le cas précis.

Communication de données aux offices communaux du travail

N50 L'introduction des offices régionaux de placement a réduit les tâches des offices communaux du travail à la première inscription des assurés. La transmission des décisions et, partant, la communication de données personnelles sensibles, n'est dès lors plus justifiée et viole les dispositions pénales relatives à l'obligation de garder le secret (art. 33 LPGa, art. 34 et 39 LSE et art. 105 LACI).

EXPORTATION DE DONNÉES PLASTA ET SIPAC VERS D'AUTRES BANQUES DE DONNÉES

Généralités

- N51** Les applications PLASTA et SIPAC permettent d'exporter des données à partir des applications, afin de réaliser certaines tâches d'exécution. Les données personnelles utilisées dans le cadre de la LACI sont des données personnelles sensibles ou des profils personnels. L'organe de compensation ne fournit aucune base légale autorisant l'enregistrement et le traitement de ces données en dehors des applications spécialisées PLASTA et SIPAC ; ces opérations sont dès lors interdites.

Mesures concrètes

- N52** Ci-après sont explicitées les mesures concrètes à appliquer pour chaque point important de la loi sur la protection des données :
- Art. 17 LPD : les organes fédéraux ne sont en droit de traiter des données personnelles que s'il existe une base légale.
 - Une base légale, dont l'exécution incombe à l'organe de compensation, régit les applications PLASTA et SIPAC. Lorsque des données sont exportées à partir de ces applications (ci-après « Exportation de données »), elles ne sont plus couvertes par ladite base légale ; l'exportation est donc interdite.
 - Art. 11a, al. 2, LPD : les organes fédéraux sont tenus de déclarer leurs fichiers au préposé pour enregistrement.
 - Toute exportation de données, du moment qu'elle contient des données personnelles, est un fichier qui doit être enregistré, ceci à l'exception des enregistrements provisoires de données (moins d'une journée de travail).
 - Une exportation de données ne doit être ni copiée ni transmise.
 - Art. 7 LPD : les données personnelles doivent être protégées contre tout traitement non autorisé par des mesures organisationnelles et techniques appropriées.

L'exportation de données est autorisée uniquement via un support d'enregistrement verrouillé et protégé par un mot de passe (disque dur interne ou externe, clé USB, courriel, appareils mobiles privés ou professionnels, etc.).

Le processus de numérisation doit permettre de garantir que les documents numérisés ne sont remis qu'aux organes destinataires. Il est interdit de transmettre les documents numérisés à d'autres organes. Cette remarque est importante notamment lorsque plusieurs organisations utilisent le même centre de numérisation.

La transmission de données à des tierces personnes pour l'impression, l'envoi et la numérisation est autorisée du moment qu'une convention écrite la règle. Lors de l'accord et plus tard, au cours de la réalisation du mandat, le mandant doit s'assurer que la tierce personne utilise bien les données comme il serait autorisé à le faire lui-même.

DROIT D'ACCÈS DES PERSONNES CONCERNÉES / CONSULTATION DU DOSSIER

N53 En vertu de l'art. 47 LPGGA, des art. 8 et 9 OPGA, 34b LSE, 58 OSE, 126 OACI, ainsi que de l'art. 11 de l'ordonnance PLASTA et de l'art. 7 de l'ordonnance sur les systèmes d'information et de paiement de l'assurance-chômage, les personnes concernées ont le droit de demander, gratuitement, par écrit et sous une forme compréhensible pour tout un chacun des informations sur les données les concernant. Au lieu d'un rendez-vous personnel, les personnes concernées peuvent aussi se voir remettre des copies. Les avocats des demandeurs d'emploi ont le droit de demander les dossiers (paginés).

Si la personne concernée demande à ce que les données soient rectifiées ou complétées, les organes d'exécution de la LACI ont l'obligation d'enregistrer la demande de rectification dans les champs correspondants du système d'information ou de la conserver dans le dossier sous forme papier et, le cas échéant, d'effectuer les rectifications demandées (art. 5, al. 2, LPD, art. 125 OACI, art. 58 OSE, art. 11 O-PLASTA et art. 7 de l'ordonnance sur les systèmes d'information et de paiement de l'assurance-chômage). Les organes d'exécution doivent également communiquer les rectifications effectuées aux services auxquels les données sont transmises (art. 58, al. 4, OSE).

CONSÉQUENCES EN CAS DE VIOLATION DE LA PROTECTION DES DONNÉES

N54 Le fait de communiquer indûment des données personnelles constitue un délit passible de poursuites pénales : il peut y avoir « violation du devoir de discrétion » au sens de l'art. 35 LPD, « violation de l'obligation de garder le secret » au sens des art. 105 LACI et 39 LSE, mais aussi « violation du secret de fonction » au sens de l'art. 320 CP.

Nous renvoyons ici encore une fois aux violations de la protection des données pour cause de téléchargement mentionnées au N51, qui peuvent également être punies pénalement.

REMARQUES FINALES

N55 *N55 supprimé*

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 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 considérés 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 ouvertes également à tous les assurés – à proportion de leur aptitude au placement 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.
- ↓