



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie DFE

EDITION 2011

Information aux employeurs

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour travailleurs à domicile

INFO-SERVICE
Assurance-chômage (AC)

REMARQUES

La présente brochure vous donne un aperçu de vos droits et obligations et des démarches à entreprendre si vous devez introduire une réduction de l'horaire de travail dans votre entreprise pour les employés travaillant à domicile, ainsi que quelques sources d'information. Il tient compte des dispositions de la loi sur l'assurance-chômage (LACI: RS 837.0) et de son ordonnance d'application (OACI: RS 837.02) entrées en vigueur le 1^{er} avril 2011. Cet aperçu vous donne des informations générales. En cas de doute, le texte légal est déterminant.

Les chiffres indiqués (montants, durée d'indemnisation, délais d'attente) peuvent subir des modifications. Pour connaître les chiffres en vigueur, adressez-vous à votre organe d'exécution.

ABRÉVIATIONS

AC	Assurance-chômage
AI	Assurance-invalidité
APG	Allocation pour perte de gain
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
OACI	Ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
RHT	Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail
RS	Recueil systématique du droit fédéral
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie

Afin de simplifier le texte, les termes désignant les personnes occupées dans les entreprises ou gérant des emplois sont au masculin. Il va de soi que l'information concerne aussi bien les femmes que les hommes.

TABLE DES MATIÈRES

1	Pour quels travailleurs à domicile peut-on introduire la réduction de l'horaire de travail?	6
2	Une période de cotisation minimale est-elle exigée?	6
3	Qui n'a pas droit à l'indemnité?	6
4	Une perte de travail minimale est-elle exigée?	7
5	Les travailleurs à domicile forment-ils leur propre secteur d'exploitation?	7
6	Quelle est la marche à suivre pour le préavis?	7
7	Qui fait fonction d'autorité cantonale?	7
8	Quand l'autorité cantonale décide-t-elle et comment procéder si la réduction de l'horaire de travail doit être prolongée?	8
9	Quelles sont les autres obligations de l'employeur?	8
10	Qui paie l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail?	9
11	Quelle est la durée maximale d'indemnisation?	9
12	Dans quelle mesure l'indemnité est-elle versée?	9
13	Les documents doivent-ils être conservés?	9
14	Où peut-on se renseigner?	9
	EXEMPLE DE CALCUL ET INSTRUCTIONS RELATIVES AU CALCUL DU GAIN MENSUEL MOYEN ET AU DÉCOMPTE DE RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL	10-15

Pour quels travailleurs à domicile peut-on introduire la réduction de l'horaire de travail ?

1

La réduction de l'horaire de travail peut être introduite pour tous les travailleurs à domicile qui

- sont soumis à l'obligation de cotiser à l'assurance ;
- ont terminé leur scolarité obligatoire mais n'ont pas encore atteint l'âge minimum requis pour cotiser à l'AVS ;
- sont en possession d'un contrat de travail de durée indéterminée et non résilié ;
- peuvent escompter que leur emploi pourra ainsi être maintenu.

Une période de cotisation minimale est-elle exigée ?

2

Non. Les travailleurs à domicile énumérés sous le chiffre 1 peuvent en principe toucher des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail dès le premier jour de leur engagement si leur contrat de travail n'est pas de durée déterminée et s'ils remplissent les autres conditions requises.

Qui n'a pas droit à l'indemnité ?

3

- Les travailleurs qui ont un emploi de durée déterminée ;
- Les travailleurs dont le rapport de travail a été résilié (pendant la durée légale ou contractuelle du délai de dédit), sans égard à la partie qui a résilié ;
- Les travailleurs dont la réduction de l'horaire de travail a pour cause un conflit collectif de travail au sein de l'entreprise ;
- Les travailleurs qui n'acceptent pas la réduction de l'horaire de travail et, partant, doivent être rémunérés conformément au contrat de travail ;
- Le (la) conjoint(e) ou partenaire enregistré(e) de l'employeur occupé(e) dans l'entreprise de celui-ci ;
- Les personnes qui fixent ou peuvent influencer considérablement les décisions prises par l'employeur, que ce soit en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteur d'une participation financière. Il en va de même des conjoint(e)s et des partenaires enregistré(e)s de ces personnes lorsqu'ils(elles) sont occupé(e)s dans l'entreprise. En règle générale, sont considérées comme assurés exerçant une influence sur les décisions de l'employeur, les personnes qui ont un droit de signature individuelle ou une participation financière importante dans l'entreprise.

Une perte de travail minimale est-elle exigée ?

4

La perte de travail d'un travailleur à domicile n'est prise en considération que dans la mesure où le salaire d'une période de décompte est d'au moins 20 % inférieur au salaire mensuel moyen (pour le calcul, voir le formulaire 716.312).

Si des périodes de réduction d'horaire suivent des périodes durant lesquelles le salaire réalisé était supérieur à la moyenne, le manque à gagner sera tout d'abord compensé par le surplus accumulé au cours des périodes précédentes. Une indemnité ne pourra donc être versée que lorsque la perte atteindra – après cette compensation – 20 % du salaire mensuel moyen.

Cette réglementation implique que l'employeur atteste, durant le délai-cadre de deux ans, non seulement les mois de réduction de l'horaire de travail, mais également les mois séparant deux périodes de décompte avec réduction de l'horaire de travail.

Les travailleurs à domicile forment-ils leur propre secteur d'exploitation ?

5

Les travailleurs à domicile d'une entreprise forment toujours un secteur d'exploitation autonome au sens de la LACI. C'est pourquoi la réduction de leur horaire de travail doit être annoncée sur le formulaire de préavis spécial (716.310).

Quelle est la marche à suivre pour le préavis ?

6

En règle générale, il est imparti à l'employeur un délai de dix jours avant le début de la réduction de l'horaire de travail pour aviser l'autorité cantonale par écrit. Ce délai de préavis est exceptionnellement de trois jours lorsque l'employeur prouve que la réduction d'horaire doit être instaurée en raison de circonstances subites et imprévisibles.

La réduction de l'horaire de travail doit être annoncée à l'autorité cantonale du canton dans lequel l'entreprise est établie (formules de préavis à disposition auprès de l'autorité cantonale ou d'une caisse de chômage).

Le décompte doit être établi sur la base de périodes de décompte entières.

Qui fait fonction d'autorité cantonale ?

7

Dans la plupart des cantons, la fonction d'autorité cantonale est assurée par un département de la Direction de l'économie publique.

Quand l'autorité cantonale décide-t-elle et comment procéder si la réduction de l'horaire de travail doit être prolongée ?

8

En règle générale, l'autorité cantonale rend sa décision dans les dix jours du délai de préavis. Une décision ne peut cependant être rendue que si le formulaire de préavis est dûment rempli. Au besoin, l'autorité cantonale est autorisée à demander des documents complémentaires.

Si la réduction de l'horaire de travail doit perdurer au-delà de la période autorisée, le préavis devra être renouvelé au moins dix jours avant l'échéance de l'autorisation précédente.

Quelles sont les autres obligations de l'employeur ?

9

Selon la loi, il doit :

- Au jour de paie habituel, verser aux travailleurs concernés 80 % de la perte de gain ;
- Prendre à sa charge, pour chaque période de décompte, cette indemnité durant deux jours d'attente (pour les six premières périodes de décompte) puis trois jours d'attente (dès la 7^{ème} période de décompte). Calcul du délai d'attente : salaire mensuel moyen selon le formulaire 716.312 (ch. 7) ou 716.313 (col. 3a) divisé par 21,7 et multiplié par respectivement 2 ou 3 ;
- Continuer à payer entièrement durant la réduction de l'horaire de travail - c.-à-d. durant les mois indemnisés - les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles (AVS/AI/APG/AC, assurance-accidents, allocations familiales, prévoyance professionnelle, etc.) correspondant au salaire mensuel moyen. Il est autorisé à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge, sauf convention contraire. Quant à la part patronale des cotisations AVS/AI/APG/AC pour les heures perdues, elle est remboursée par la caisse de chômage ;
- Remplir son obligation de renseigner et d'annoncer. Il est responsable envers la Confédération de tous les dommages qu'il a causés intentionnellement ou par négligence ;
- En qualité d'organe d'exécution de l'assurance-chômage, faire valoir, immédiatement après chaque période de décompte, les droits des travailleurs concernés auprès de la caisse qu'il a choisie. Il joindra les documents nécessaires, notamment le décompte concernant la réduction de l'horaire de travail pour travailleurs à domicile (dont chaque travailleur concerné aura eu connaissance), la demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour travailleurs à domicile ainsi que l'accord écrit du travailleur à l'introduction de l'horaire réduit et le calcul du gain mensuel moyen des travailleurs à domicile. Le droit s'éteint s'il n'a pas été prétendu dans un délai de trois mois à compter de l'expiration de chaque période de décompte.

Qui paie l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ?

10

L'indemnité est versée par la caisse de chômage choisie par l'employeur.

Quelle est la durée maximale d'indemnisation ?

11

L'indemnité est versée durant douze périodes de décompte (en général mois civils) au maximum dans un laps de temps de deux ans. Une perte de travail mensuelle supérieure à 85 % sera prise en compte pendant quatre périodes de décompte au plus.

Dans quelle mesure l'indemnité est-elle versée ?

12

Après déduction du temps d'attente, l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail couvre 80 % du gain perdu à condition que la perte (calculée sur le gain mensuel moyen) s'élève au moins à 20 % (voir ch. 4 al. 1).

Les documents doivent-ils être conservés ?

13

En vertu de la LACI, les employeurs doivent fournir tous renseignements et documents utiles aux caisses de chômage et aux autorités compétentes de la Confédération et des cantons. Les paiements peuvent faire l'objet de contrôles auprès des employeurs. C'est pourquoi, tous les documents, et en particulier le décompte concernant la réduction de l'horaire de travail, les contrôles internes des heures et les décomptes de salaires doivent être conservés cinq ans après l'expiration de chaque période de décompte.

Où peut-on se renseigner ?

14

Les renseignements concernant les cotisations peuvent être obtenus auprès des caisses de compensation AVS.

Pour les questions concernant les prestations, prière de s'adresser aux autorités cantonales compétentes ou à la caisse de chômage choisie.

Vous pouvez obtenir des informations détaillées à l'adresse internet www.espace-emploi.ch.

EXEMPLE DE CALCUL

Instructions relatives au calcul du gain mensuel moyen et au décompte de réduction de l'horaire de travail

1. Calcul du gain mensuel moyen (formulaire 716.312) (voir exemple en page 14)

L'employeur doit tout d'abord calculer le gain mensuel moyen de chaque travailleur (formulaire "Calcul du gain mensuel moyen des travailleurs à domicile" ; 716.312).

2. Décompte concernant la réduction de l'horaire de travail pour travailleurs à domicile (formulaire 716.313) (voir exemple en page 15)

INSTRUCTIONS POUR LE DECOMPTE

Secteur d'exploitation

Les travailleurs à domicile au service de l'employeur pour une durée indéterminée forment toujours un secteur d'exploitation autonome. Leur perte n'est pas calculée en temps mais en francs.

Période de décompte

Dans le domaine de l'assurance-chômage, la période de décompte dépend principalement du système de paiement des salaires de l'entreprise. Dans les cas où les salaires sont versés à une, deux ou quatre semaines d'intervalle, la période de décompte est de quatre semaines. Dans tous les autres cas, la période de décompte est d'un mois.

INDICATIONS DE L'EMPLOYEUR

Col. 1: *No AVS, nom et prénom*

Sur le décompte, il y a lieu d'indiquer, pour chaque période de décompte, tous les travailleurs touchés par la réduction de l'horaire de travail ayant en principe droit à l'indemnité. Pour les périodes qui s'étendent entre deux périodes de décompte avec réduction de l'horaire de travail, le gain total soumis aux cotisations AVS devra également être indiqué (col. 2).

Col. 2: *Gain total soumis aux cotisations AVS*

Le gain total soumis aux cotisations AVS doit être reporté dans cette colonne.

L'employeur complète le formulaire de décompte exclusivement avec ces indications et le transmet à la caisse choisie avec le "Calcul du gain mensuel moyen des travailleurs à domicile" (formulaire 716.312) et la "Demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour travailleurs à domicile" (formulaire 716.311).

CALCUL DE L'INDEMNITE PAR LA CAISSE DE CHOMAGE :

Col. 3: *Gain mensuel moyen*

Col. 3a: *Gain mensuel moyen à 100 %*

Le gain mensuel moyen calculé par l'employeur sur le formulaire 716.312 est reporté dans cette colonne.

Col. 3b: *Gain mensuel moyen à 80 %*

80 % du gain mensuel moyen. Cette indication permet à la caisse de contrôler si la perte minimale atteint au moins 20 % du gain mensuel moyen.

Col. 4: *Surplus ou manque à gagner*

Col. 4a: *Solde du mois précédent*

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

Col. 4b: *Augmentation/diminution*

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

Lorsque le gain total soumis aux cotisations AVS (col. 2) est inférieur au gain mensuel moyen à 100 % (col. 3a), le manque à gagner est reporté dans cette colonne pour autant qu'il existe un solde positif du mois précédent.

Col. 4c: *Solde à la fin du mois*

Le solde à la fin du mois est obtenu de la manière suivante :

Solde du mois précédent (col. 4a) plus augmentation/moins diminution du mois courant (col. 4b).

Col. 5: *Perte de gain*

Col. 5a: *Perte de gain à 100 %*

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

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

La caisse de chômage bonifie également à l'employeur la part patronale des cotisations aux assurances sociales.

Le total de la colonne 5a doit dès lors être multiplié par le pourcentage de la part patronale des cotisations AVS/AI/APG/AC et le résultat ajouté au total de la colonne 7.

Le taux des cotisations d'employeurs AVS/AI/APG/AC en vigueur peut être obtenu sous www.espace-emploi.ch.

Col. 5b: Perte de gain à 80 %

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail se monte à 80 % de la colonne 5a.

Col. 6: *Déduction du délai d'attente*

Par période de décompte, deux jours d'attente (pour les six premières périodes de décompte) puis trois jours (dès la 7^{ème} période de décompte) sont à la charge de l'employeur. Calcul: gain mensuel moyen selon le formulaire 716.313 (col. 3a) divisé par 21,7 et multiplié par respectivement 2 ou 3. Dont 80 %.

Col. 7: *Bonification*

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

Calcul du gain mensuel moyen des travailleurs à domicile

(Indications de l'employeur après consultation du travailleur à domicile)

Nom et prénom du travailleur à domicile	No AVS
---	--------

1 Droit revendiqué dès le 1.2.2010

2 Revenu brut réalisé pour un travail à domicile, y compris les indemnités de vacances et pour jours fériés, à partir du début du contrat de travail mais au maximum durant les 12 derniers mois précédant la revendication du droit.

c.-à-d. du 2.6.2009 au 31.1.2010 fr. 18'470.45

Si l'assuré a continué à toucher son salaire ou a reçu une compensation de son salaire pendant qu'il était en incapacité de travail, les montants perçus ne sont pas pris en compte sous ch. 2, les jours d'incapacité de travail étant déjà déduits des jours à prendre en considération sous ch. 4.

3 Nombre de jours (5 jours par semaine) durant la période indiquée sous ch. 2 175 jours
Aucun jour n'est compté pour les mois sans salaire de la période déterminante.

4 Durant la période indiquée sous ch. 2, combien de jours le travailleur à domicile a-t-il été empêché de travailler pour cause de maladie, accident, service militaire, service de protection civile, maternité? ./. 32 jours

(prière de joindre le certificat médical, le décompte des indemnités de maladie ou d'accident ou toute autre pièce justificative).

5 Nombre de jours déterminant (ch. 3 moins ch. 4) 143 jours

6 Gain journalier moyen (ch. 2 divisé par ch. 5) fr. 129.16

7 Gain mensuel moyen (ch. 6 multiplié par 21.7) fr. 2'802.80

Pour les travailleurs à domicile qui n'ont réalisé aucun gain durant les 12 derniers mois précédant le dépôt de la demande, c'est le salaire contractuel (gain journalier multiplié par 21.7) qui sera pris en considération. Si un travailleur à domicile est payé aux pièces, il faut d'abord établir un gain journalier moyen.

Lorsque des augmentations de salaire prévues par convention collective prennent effet durant la période où l'horaire de travail est réduit, le gain mensuel moyen doit être adapté en conséquence.

0716312 - 002 - 06- 2008



Assurance-chômage

Entreprise

**Décompte concernant la réduction
de l'horaire de travail
pour travailleurs à domicile**

Période de décompte

Voir les instructions au verso

A remplir par l'employeur
A remplir par la caisse

1 N° AVS Nom et prénom	2 Gain total soumis à l'AVS	3 Gain mensuel moyen		4 Surplus/manque à gagner		5 Perte de gain		6 Dédution du délai d'attente 80%	7 Bonification
		a 100%	b 80%	a Solde du mois précé- dent	b Augmenta- tion Diminution	a 100%	b 80%		
Février	1'500.—	2'802.80	2'242.25	-.—	-.—	-.—	1'302.80 ¹⁾ 6.25 %	206.65	835.60 +81.45 917.05
Mars	3'100.—	2'802.80	2'242.25	-.—	+ 297.20	297.20	-.—	-.—	-.—
Avril	3'000.—	2'802.80	2'242.25	297.20	+ 197.20	494.40	-.—	-.—	-.—
Mai	2'500.—	2'802.80	2'242.25	494.40	- 302.80	191.60	-.—	-.—	-.—
Juin	2'000.—	2'802.80	2'242.25	191.60	- 802.80	-.—	611.20 ¹⁾ 6.25 %	206.65	282.30 +38.20 320.50
Juillet	2'700.— ²⁾	2'802.80	2'242.25	-.—	-.—	-.—	-.—	-.—	-.—
Total/report Col. 5a et 7									

¹⁾ La perte minimale est atteinte, car la perte de gain est supérieure au résultat de la soustraction col. 3a – col. 3b

²⁾ La perte minimale n'est pas atteinte, car le gain de la col. 2 est supérieure à celui de la col. 3b



A6Z

Info-Service

Une publication du

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Direction du travail, Marché du travail et assurance-chômage

716.401 f 01.2011