



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie DFE

ÉDITION 2009
716.400 f

Information aux employeurs

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

INFO-SERVICE
Assurance-chômage (AC)

REMARQUES

Le présent Info-Service 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, 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 1er juillet 2003. 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.

Pour ne pas alourdir le texte, l'Info-Service est rédigé au masculin; nous vous remercions de votre compréhension.

ABREVIATIONS

AC	Assurance-chômage
AI	Assurance-invalidité
APG	Allocation pour perte de gain
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
CCT	Convention collective de travail
INTEMP	Indemnité en cas d'intempéries
LACI	Loi sur l'assurance-chômage
OACI	Ordonnance sur l'assurance-chômage
RHT	Réduction de l'horaire de travail
RS	Recueil systématique du droit fédéral
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie

TABLE DES MATIÈRES

1	Qu'entend-on par réduction de l'horaire de travail (RHT)?	4
2	Quel est le but de la réduction de l'horaire de travail?	4
3	Quels sont les cas qui n'entrent pas en considération?	4
4	Qui a droit à l'indemnité?	5
5	Une période de cotisation minimale est-elle exigée?	5
6	Qui n'a pas droit à l'indemnité?	5
7	A quelles exigences les contrôles du temps de travail effectués par l'entreprise doivent-ils répondre?	6
8	Un minimum est-il exigé pour la prise en considération de la perte de travail?	6
9	Un secteur d'exploitation est-il assimilable à une entreprise?	6-7
10	Quelle est la marche à suivre pour le préavis?	8
11	Qui fait fonction d'autorité cantonale?	8
12	Comment l'autorité cantonale décide-t-elle et comment procéder si la réduction de l'horaire de travail doit être prolongée?	8
13	Quelles sont les autres obligations de l'employeur?	8-9
14	Par quelles autres dispositions l'employeur est-il concerné?	9-10
15	Qui paie l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail?	10
16	Quelle est la durée maximale d'indemnisation?	10
17	Dans quelle mesure l'indemnité est-elle versée?	10
18	Qu'entend-on par: <ul style="list-style-type: none"> • durée normale de travail? • durée réduite de travail? • durée effective de travail? 	10-11
19	Les heures accomplies d'avance et/ou les heures à rattraper sont-elles indemnisées?	11
20	L'horaire mobile a-t-il une influence sur l'indemnité?	11
21	Qu'entend-on par période de décompte?	11
	INSTRUCTIONS POUR REMPLIR LE FORMULAIRE 716.303	12-19
22	Comment procéder pour les pertes de clientèle imputables aux conditions météorologiques?	19-20
23	Les travailleurs à domicile ont-ils également droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail?	20
24	Entreprises subissant des pertes de travail imputables à des fluctuations saisonnières de l'emploi: que faut-il observer?	21-23
25	Où peut-on se renseigner?	24
	ANNEXE I	25
	ANNEXE II	26
	Site Internet	27

Qu'entend-on par réduction de l'horaire de travail (RHT)?

1

On entend par réduction de l'horaire de travail une réduction temporaire ou une suspension complète de l'activité de l'entreprise alors que les rapports de travail contractuels sont maintenus. Elle est en général due à des facteurs d'ordre économique.

Entrent également en ligne de compte les pertes de travail consécutives à des mesures prises par les autorités ou à d'autres motifs indépendants de la volonté de l'employeur, ainsi que les pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques.

Quel est le but de la réduction de l'horaire de travail?

2

L'introduction de cette mesure vise à compenser les diminutions temporaires du travail afin de maintenir les emplois. Par ce biais, l'assurance-chômage offre à l'employeur une solution de rechange aux licenciements imminents. Celui-ci évite ainsi les frais dus aux fluctuations de personnel (frais de formation, pertes du savoir-faire propre à l'entreprise) et peut disposer de main-d'œuvre à court terme. Les travailleurs ont l'avantage de ne pas se trouver au chômage, de conserver l'importante protection sociale liée au contrat de travail, évitant ainsi des lacunes dans les cotisations à la prévoyance professionnelle.

Quels sont les cas qui n'entrent pas en considération?

3

Ne sont pas considérées comme réduction de l'horaire de travail les pertes de travail qui

- ne sont vraisemblablement pas temporaires; en cas de doute, l'autorité cantonale peut ordonner une analyse de l'exploitation;
- ne permettent pas de maintenir les postes de travail;
- sont dues à des mesures touchant l'organisation de l'entreprise (telles que travaux de nettoyage, de réparation ou d'entretien), ou à d'autres interruptions habituelles et réitérées de l'exploitation, ou encore à des circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation que l'employeur doit assumer;
- sont habituelles dans la branche, la profession ou l'entreprise, ou sont causées par des fluctuations saisonnières de l'emploi;
- coïncident avec les deux jours de travail qui précèdent ou suivent immédiatement des jours fériés ne tombant pas sur un samedi ou un dimanche, ainsi que le jour férié lui-même;
- sont occasionnées par des vacances d'entreprise ou se produisent durant les cinq jours de travail avant ou après les vacances d'entreprise.

Qui a droit à l'indemnité ?

4

- Les travailleurs soumis à l'obligation de cotiser à l'assurance-chômage.
- Les travailleurs ayant achevé leur scolarité obligatoire et n'ayant pas encore atteint l'âge minimum pour cotiser à l'AVS.

Une période de cotisation minimale est-elle exigée ?

5

Non. Ainsi, par exemple, l'indemnité peut être accordée dès le premier jour de leur engagement aux travailleurs étrangers au bénéfice d'un permis de séjour annuel, aux saisonniers et aux frontaliers qui viennent d'arriver en Suisse; il faut cependant qu'ils ne soient pas au bénéfice d'un contrat de durée déterminée et qu'ils remplissent les autres conditions.

Qui n'a pas droit à l'indemnité ?

6

- 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 ne peut être déterminée ou dont l'horaire n'est pas suffisamment contrôlable. Pour ce faire, il est indispensable que l'employeur instaure un système de contrôle des temps de présence (voir question 7).
- 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 considérés comme assurés exerçant une influence sur les décisions de l'employeur les personnes qui ont un droit de signature individuelle ou qui disposent d'une participation financière significative dans 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.
- Les travailleurs qui ont un emploi de durée déterminée.
- Les apprentis et les personnes qui leur sont assimilées.
- Les travailleurs qui accomplissent une mission pour le compte d'une organisation de travail temporaire. Ni l'entreprise dans laquelle ils sont placés ni l'entreprise intérimaire ne peuvent prétendre à l'indemnité.
- Les travailleurs dont la réduction de l'horaire a pour cause un conflit collectif de travail au sein de l'entreprise.
- Les travailleurs qui ont été mis à disposition par une autre entreprise.

A quelles exigences les contrôles du temps de travail effectués par l'entreprise doivent-ils répondre?

7

L'entreprise doit effectuer des contrôles du temps de travail auprès des travailleurs qui sont touchés par une réduction de l'horaire de travail (par ex. cartes de timbrage, rapports sur les heures) afin de pouvoir rendre compte quotidiennement des heures de travail fournies, y compris des éventuelles heures supplémentaires, de la perte de travail due à des facteurs d'ordre économique, ainsi que de tout autre type d'absences telles que, par ex., les vacances, les absences en cas de maladie, d'accident ou pour le service militaire.

Un minimum est-il exigé pour la prise en considération de la perte de travail?

8

Oui. La perte de travail n'est prise en considération que si, au cours de chaque période de décompte, elle atteint au moins 10% de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise ou du secteur d'exploitation reconnu.

Dans le calcul des heures à accomplir, il y a lieu d'inclure en principe les heures de travail de tous les travailleurs occupés dans l'entreprise, exception faite des heures des travailleurs qui n'ont pas droit à l'indemnité ou qui ne peuvent subir aucune perte de travail pouvant être prise en considération.

Le calcul de la perte minimale est basé sur le total des heures à effectuer dans l'entreprise après déduction de tous les congés payés et non payés (voir formulaire "Décompte concernant la réduction de l'horaire de travail"; No 716.303).

Si l'introduction de la réduction de l'horaire de travail ou la reprise du travail à plein temps ne coïncide pas avec le début ou la fin d'une période de décompte, la perte de travail d'au moins 10% est calculée sur les heures normales à compter du début ou jusqu'à la fin de la réduction de l'horaire de travail.

Un secteur d'exploitation est-il assimilable à une entreprise?

9

Oui, lorsqu'il constitue une entité organique avec ses propres moyens en personnel et en technique, qui

- dépend d'une direction autonome au sein de l'entreprise, ou
- fournit des prestations qui pourraient être offertes sur le marché par des entreprises indépendantes.

Pour qu'un secteur d'exploitation puisse être mis sur le même pied qu'une entreprise, il devrait pouvoir jouir d'une certaine autonomie au sein de l'ensemble de l'entreprise. Il doit comprendre un groupe de travailleurs constituant sur le plan de l'organisation – au sein de l'ensemble de l'entreprise – une unité qui soit également apparente pour l'office du travail. En outre, il doit viser un objectif de l'entreprise

ou fournir dans le déroulement interne de la production ses propres prestations (p. ex. fabrication d'un produit intermédiaire). Il n'est pas absolument nécessaire que le secteur d'exploitation se trouve en un autre lieu que le reste de l'entreprise.

Les éléments pouvant parler en faveur de l'assimilation d'un secteur d'exploitation à l'entreprise sont

- la compétence de nouer des relations directes en dehors de l'entreprise,
- la compétence d'exécuter des actes juridiques liant l'ensemble de l'entreprise (propre pouvoir de disposition en matière de matériel, engagement de personnel dans sa propre compétence, services autonomes d'achat et de vente).

Un secteur d'exploitation ne peut en revanche pas être assimilé à une entreprise au sens de la LACI

- lorsque le groupe de travail ne comprend que peu de travailleurs;
- lorsqu'il existe une étroite imbrication sur le plan du personnel et dans le domaine technique (échanges continus de personnel d'un secteur à un autre);
- lorsqu'il va jusqu'au secteur dirigé par un contremaître ou au groupe de travail.

La présence d'un maître artisan, d'un conducteur de machines ou d'un chef de groupe ne satisfait pas, en règle générale, la condition exigée pour une direction autonome.

L'autorité cantonale décide si un secteur d'exploitation peut être assimilé à une entreprise. A cet effet, l'employeur joindra à son préavis de réduction de l'horaire de travail à l'intention de l'autorité cantonale un organigramme de l'entreprise ou une description des secteurs d'exploitation. Ces documents doivent pour le moins indiquer le nom du chef et le nombre exact des travailleurs occupés dans les secteurs entrant en considération.

Durant une période de deux ans, une entreprise peut être subdivisée en secteurs d'exploitation ou à l'inverse des secteurs peuvent être groupés en une seule entreprise (fusion), lorsque la structure de l'entreprise subit de véritables modifications.

Lors de la division en secteurs, les périodes de décompte déjà amorties par l'ensemble de l'entreprise sont imputées à chaque secteur d'exploitation. En cas de fusion de secteurs d'exploitation, il faut imputer à l'ensemble de l'entreprise toutes les périodes de décompte amorties.

L'employeur peut choisir une caisse pour chacun des secteurs d'exploitation.

Lorsque l'employeur occupe des travailleurs à domicile et que ceux-ci sont concernés par la réduction de l'horaire, ils forment toujours un secteur d'exploitation. Vous trouverez de plus amples informations dans la brochure Info-Service "L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour travailleurs à domicile" (No 716.401). Cet Info-Service n'est disponible que sur le site Internet www.espace-emploi.ch (http://www.espace-emploi.ch/secopdf/fr/b_kurzarbeit_han).

Quelle est la marche à suivre pour le préavis ?

10

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 de l'horaire de travail doit être instaurée en raison de circonstances subites et imprévisibles. Si l'employeur a annoncé tardivement la réduction de l'horaire de travail, la perte de travail n'est prise en considération qu'à partir du moment où le délai imparti pour le préavis s'est écoulé.

L'autorité cantonale compétente est celle du canton dans lequel l'entreprise ou le secteur d'exploitation est établi (formulaire de préavis à disposition auprès de l'office cantonal ou d'une caisse de chômage).

Lorsque la réduction de l'horaire de travail ne concerne que certains secteurs d'exploitation, il est nécessaire de remplir un préavis pour chacun d'eux.

Qui fait fonction d'autorité cantonale ?

11

Dans la plupart des cantons, cette fonction est assumée par un département de la Direction de l'économie publique.

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

12

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.

Le préavis devra être renouvelé au moins dix jours avant l'échéance de l'autorisation précédente.

Quelles sont les autres obligations de l'employeur ?

13

Selon la loi, l'employeur doit :

- Au jour de paie habituel, verser aux travailleurs concernés 80% de la perte de gain. Ce gain se compose, en plus du salaire contractuel versé avant le début de la réduction de l'horaire, des allocations régulières convenues contractuellement.
- Prendre à sa charge, pour chaque période de décompte, cette indemnité durant deux jours d'attente pour les 6 premières périodes de décompte, puis durant trois jours d'attente de la 7e à la 12e période de décompte (voir remarques, page 2).

- Continuer à payer entièrement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles (AVS/AI/APG/AC, assurance-accidents, allocations familiales, prévoyance professionnelle, etc.) comme si la durée de travail était normale (= 100% du salaire). S'il n'en a pas été convenu autrement il est autorisé à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge. 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.
- Faire valoir immédiatement après chaque période de décompte, les droits des travailleurs concernés auprès de la caisse qu'il a choisie. Il joindra:
 - la "Demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail";
 - l'accord écrit des travailleurs à l'introduction de l'horaire de travail réduit;
 - le "Décompte concernant la réduction de l'horaire de travail";
 - le "Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique" (le total mensuel des heures perdues doit être confirmé par la signature de chaque travailleur);
 - la liste des salaires de base et des gratifications éventuelles convenues contractuellement;
 - la liste des jours fériés payés et des jours de vacances auxquels les travailleurs ont droit;
 - éventuellement les "Attestations de revenu provenant d'une occupation provisoire" (voir question 13).
 - éventuellement la "Feuille de calcul des heures perdues imputables à des facteurs saisonniers".

Le droit s'éteint s'il n'a pas été exercé dans un délai de trois mois à compter de l'expiration de chaque période de décompte.
- Conserver les documents pendant cinq ans et, sur demande, les présenter à l'organe de compensation.

Par quelles autres dispositions l'employeur est-il concerné?

14

Les travailleurs qui subissent une perte de travail portant sur des journées ou des demi-journées peuvent se voir assigner une occupation provisoire, adéquate et convenable. Lorsque la diminution du travail dure plus d'un mois, les travailleurs s'efforceront en outre de chercher eux-mêmes une telle occupation.

Le travailleur qui accepte une occupation provisoire ne peut le faire qu'avec le consentement de son employeur. Celui-ci ne peut refuser son accord que si cette occupation provisoire risque d'empêcher le travailleur de s'acquitter de ses obligations contractuelles. Lorsque l'employeur refuse son accord de façon injustifiée, l'autorité cantonale décide de le déchoir de son droit au remboursement de l'indemnité pour le travailleur concerné.

Le travailleur doit déclarer à l'employeur le revenu qu'il tire d'une occupation provisoire ou d'une activité indépendante pendant la période où l'horaire de travail est réduit. L'employeur en informe la caisse.

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

15

Ce sont les caisses de chômage.

Quelle est la durée maximale d'indemnisation?

16

L'indemnité peut être versée durant douze périodes de décompte (en général mois civils, voir plus loin) au plus dans un laps de temps de deux ans. Toutefois, la perte de travail mensuelle supérieure à 85% de l'horaire normal de l'entreprise ne peut excéder quatre périodes de décompte. Les périodes de décompte pour lesquelles une indemnité en cas d'intempéries est versée sont également additionnées pour déterminer la durée maximale d'indemnisation (voir remarques, page 2).

Dans quelle mesure l'indemnité est-elle versée?

17

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail couvre 80% du gain à prendre en considération pour les heures de travail perdues, après déduction d'un délai d'attente.

Qu'entend-on par:

18

- **durée normale de travail?**

Il s'agit de la durée contractuelle du travail accompli par le travailleur, mais au plus la durée selon l'usage local dans la branche économique en question. Pour les travailleurs qui ont un horaire de travail mobile, l'horaire annuel moyen convenu contractuellement est considéré comme horaire normal de travail.

- **durée réduite de travail?**

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

Un délai-cadre d'indemnisation de deux ans est ouvert le premier jour de la première période de décompte pour laquelle l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ou l'indemnité en cas d'intempéries est versée.

Si aucun délai-cadre d'indemnisation ne court pour l'entreprise ou le secteur d'exploitation au moment de l'introduction de la réduction de l'horaire de travail admise, les heures en plus accomplies par les travailleurs au cours des six mois précédents seront déduites de leur perte de travail.

Pendant le délai-cadre d'indemnisation, les heures en plus accomplies par les travailleurs avant une nouvelle réduction de l'horaire de travail, mais au plus pendant les douze derniers mois, seront déduites de leur perte de travail.

- **durée effective de travail?**

Toutes les heures accomplies pendant une période de décompte.

Les heures accomplies d'avance et/ou les heures à rattraper sont-elles indemnisées ?

19

Oui. Ces heures tombant dans une période de réduction d'horaire augmentent les heures de travail à effectuer et sont indemnisées si elles sont perdues.

Lorsque des heures accomplies d'avance sont compensées pendant la période de décompte, elles sont portées en déduction des heures à effectuer.

L'horaire mobile a-t-il une influence sur l'indemnité ?

20

Un horaire mobile autorisant un solde positif de 20 heures au maximum n'a aucune influence sur l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Le solde positif ou négatif des heures effectuées dans le cadre de l'horaire mobile est reporté au décompte (voir les "Instructions pour remplir le formulaire 716.303", pages 16/17). Les heures excédant le solde maximum du nombre d'heures à effectuer selon le régime d'horaire de travail mobile sont considérées comme heures en plus (voir question 17, "durée réduite de travail").

Qu'entend-on par période de décompte ?

21

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 quatre semaines, même si le salaire est versé à une, deux ou quatre semaines d'intervalle.

INSTRUCTIONS POUR REMPLIR LE FORMULAIRE 716.303

Prière de se référer au "Décompte concernant la réduction de l'horaire de travail" (form. 716.303).

Il convient de transmettre à la caisse de chômage, par période de décompte, un décompte séparé pour chaque entreprise ou chaque secteur d'exploitation reconnu par l'autorité cantonale. La réduction de l'horaire de travail qui n'est pas introduite au début ou qui ne se termine pas à la fin d'une période de décompte doit faire l'objet d'une mention spéciale sur le décompte. Dans ces cas, la perte minimale de 10% est calculée sur les heures de travail normales depuis le début ou jusqu'à la fin de la réduction du travail.

Col. 1: No AVS, nom et prénom

Sur le décompte, il y a lieu de faire figurer, pour chaque période de décompte, tous les travailleurs de l'entreprise ou du secteur d'exploitation ayant en principe droit à l'indemnité, qu'ils soient touchés ou non par la réduction de l'horaire de travail. Pour ceux qui ne sont pas touchés, il suffit d'inscrire les indications les concernant dans les colonnes 1, 4 et 6.

Col. 2: Gain horaire à prendre en considération

Cette indication touchant le salaire constitue la base du calcul de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Est déterminant le salaire contractuel versé pour la dernière période de paie avant le début de la réduction de l'horaire de travail (Fr. 10'500.– au maximum; voir remarques, page 2).

Pour les nouveaux employés, c'est le salaire contractuel qui est déterminant. Ce salaire déterminant comprend les **indemnités de vacances et pour jours fériés** ainsi que la part du 13e salaire pour autant qu'un droit existe. En outre, les suppléments légaux, tels que les suppléments pour travail de nuit et du dimanche, doivent être inclus. Les allocations convenues contractuellement ne peuvent pas être prises en considération si elles représentent des indemnités pour inconvénients liés à l'exécution du travail. Néanmoins, elles peuvent être incluses dans le gain assuré si elles sont également payées durant les vacances.

Les salaires de base sont multipliés par les taux mentionnés ci-après en tenant compte du nombre de jours fériés payés, pour autant qu'ils tombent sur un jour ouvrable, et du nombre de semaines de vacances et, le cas échéant, du 13e mois.

Taux pour le calcul des indemnités pour **jours fériés et de vacances**
(voir tableau complet sous annexe I)

par année	vacances		
	4 sem. %	5 sem. %	6 sem. %
1 j. férié	8.75	11.06	13.48
2 j. fériés	9.21	11.54	13.97
3 j. fériés	9.66	12.02	14.47
4 j. fériés	10.13	12.50	14.98
5 j. fériés	10.59	12.99	15.49
6 j. fériés	11.06	13.48	16.00
7 j. fériés	11.54	13.97	16.52
8 j. fériés	12.02	14.47	17.04
9 j. fériés	12.50	14.98	17.57
10 j. fériés	12.99	15.49	18.10
11 j. fériés	13.48	16.00	18.64
12 j. fériés	13.97	16.52	19.18

Exemple de calcul:

Jours de travail par année 261 jours
 – Jours fériés, p. ex. 6 jours = 2,55 %
 – Jours de vacances, p. ex. 20 jours = 8,51 %
 = Jours de trav. effectifs 235 jours = 100,00 %

Taux pour le calcul des indemnités pour **jours fériés et de vacances**,
y compris le 13e mois (calculé avec 8,33%) - voir tableau complet
sous annexe II

+13e mois par année	vacances		
	4 sem. %	5 sem. %	6 sem. %
1 j. férié	17.81	20.32	22.93
2 j. fériés	18.31	20.83	23.47
3 j. fériés	18.80	21.35	24.01
4 j. fériés	19.30	21.87	24.56
5 j. fériés	19.81	22.40	25.11
6 j. fériés	20.32	22.93	25.67
7 j. fériés	20.83	23.47	26.23
8 j. fériés	21.35	24.01	26.79
9 j. fériés	21.87	24.56	27.36
10 j. fériés	22.40	25.11	27.94
11 j. fériés	22.93	25.67	28.52
12 j. fériés	23.47	26.23	29.11

Exemple de calcul:

$$\begin{aligned} \text{Heures annuelles: } 261 \text{ j.} \times 8 \text{ h} &= 2'088 \text{ h} \\ - \text{ Jours fériés: p. ex. } 6 \text{ j.} \ (6 \times 8\text{h}) &= 48 \text{ h} \\ - \text{ Vacances: p. ex. } 4 \text{ sem.} \ (20 \times 8\text{h}) &= \underline{160 \text{ h}} \\ \text{Heures de trav. effectives} &= 1'880 \text{ h} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Salaire annuel: } 2'088 \text{ h.} \times \text{Fr. } 20.- &= \text{Fr. } 41'760.- \\ + 13\text{e mois (1/12)} &= \text{Fr. } \underline{3'480.-} \\ \text{Salaire total} &= \text{Fr. } 45'240.- \\ \text{Salaire selon heures effectives} & \\ \text{de travail: } 1'880 \text{ h.} \times \text{Fr. } 20.- &= \text{Fr. } \underline{37'600.-} \end{aligned}$$

$$\text{Différence} = \text{Fr. } \underline{7'640.-}$$

$$\text{Différence en \%: } 7'640 \times 100 : 37'600 = 20,32\%$$

Exemples de calcul:

Salariés payés à l'heure

$$\begin{aligned} \text{Salaire horaire contractuel} & \text{Fr. } 20.- \\ \text{Indemnités pour 6 jours fériés,} & \\ \text{4 semaines de vacances} & \\ \text{et droit au 13e mois} = 20,32\% \text{ ①} & \text{Fr. } \underline{4.06} \\ \text{Gain horaire à prendre en considération} & \text{Fr. } \underline{24.06} \text{ ②} \end{aligned}$$

Salariés payés au mois

La moyenne hebdomadaire du temps de travail est toujours déterminante, même dans les branches où les horaires d'été et d'hiver sont différents (p. ex. construction).

Heures de travail par année	
(261 jours x par ex. 8 h)	= 2'088 h (111,06%)
– Jours fériés p. ex. 6 j. (6 x 8 h)	= 48 h
– Vacances p. ex. 4 sem. (20 x 8 h)	= <u>160 h</u> } (11,06%) ③
Heures effectives à accomplir par an	= 1'880 h (100%)
Heures effectives à accomplir en moyenne par mois	= 156,7 h (1880 : 12) ②a
Salarié payé au mois + par. ex.	= Fr. 5'000.—
13e mois (8,33% de Fr. 5'000.—)	= Fr. <u>416.50</u> ④
Gain mensuel déterminant	= Fr. 5'416.50 ⑤
Gain horaire déterminant	= Fr. 34.57
(5'416.50 : 156,7)	

Pendant la durée de la réduction de l'horaire de travail, le gain horaire à prendre en considération reste en principe inchangé.

① Cf. tableau figurant dans l'annexe II.

② Le gain horaire multiplié par le nombre d'heures de travail à effectuer en moyenne par mois ne doit pas dépasser le montant de Fr. 10'500.—*. (Fr. 10'500.—* : par le nombre d'heures de travail à effectuer en moyenne par mois ②a) = montant maximum par heure).

③ Cf. tableau figurant dans l'annexe I.

④ Si l'allocation est convenue contractuellement.

⑤ Le salaire mensuel à prendre en considération ne doit pas dépasser Fr. 10'500.—*.

* Voir remarques, page 2.

Col. 3: **Durée hebdomadaire de travail selon contrat**

Il faut porter dans cette colonne le temps de travail hebdomadaire, individuel, contractuel, sans les heures effectuées d'avance et/ou à rattraper. Lorsque la durée du travail varie durant l'année, c'est la durée de la période de décompte concernée qui est déterminante.

Col. 4: **Heures à effectuer par période de décompte**

Heures de travail à accomplir durant la période de décompte pour une occupation normale, y compris les éventuelles heures effectuées d'avance et/ou à rattraper (heures à effectuer).

Col. 5: Temps effectif

Heures effectivement accomplies, y compris les heures supplémentaires accomplies éventuellement pendant la période de décompte concernée.

Col. 6: Congés payés, non payés

Ensemble des heures d'absences payées et non payées comme les vacances, jours fériés, absences volontaires, maladie, accidents, service militaire, etc.

Col. 7: Horaire mobile

Un régime éventuel d'horaire mobile jusqu'à un solde positif de 20 heures au maximum n'influence pas l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Cette colonne est utilisée par les entreprises pour y inscrire la compensation de l'horaire mobile. Le solde à la fin de la période de décompte précédente sera inscrit dans la colonne 7a et le solde à la fin de la période de décompte concernée sera porté dans la colonne 7b. La différence entre les deux soldes sera inscrite dans la colonne 7c, en négatif (signe -) si la différence est positive, en positif (signe +) si elle est négative.

Exemple**(solde maximum d'horaire mobile de +/- 15 h):**

Heures à effectuer le 1er mois (pas de solde d'horaire mobile)

20 jours à 8 heures	160 h
Réduction d'horaire imposée, 4 jours à 8 heures	32 h
Temps effectif possible	128 h
Heures effectivement travaillées	137 h

Report d'un excédent de 9 h sur le mois suivant

Présentation sur le décompte:

Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7			Col. 8
			a	b	c	
			Solde à la fin de la période de décompte précédente	Solde à la fin de la période de décompte concernée	Différence	
160	137	0	0	+ 9	- 9	32

Heures à effectuer le 2e mois

21 jours à 8 heures	168 h
Réduction d'horaire imposée, 5 jours à 8 heures	40 h
Temps effectif possible	128 h
Heures effectivement travaillées	117 h

Report sur le mois suivant: 2 h en moins, compte tenu du solde du mois précédent.

Présentation sur le décompte:

Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7			Col. 8
			a	b	c	
			Solde à la fin de la période de décompte précédente	Solde à la fin de la période de décompte concernée	Différence	
168	117	0	+ 9	- 2	+ 11	40

Heures à effectuer le 3e mois

23 jours à 8 heures	184 h
Réduction d'horaire imposée, 5 jours à 8 heures	40 h
Temps effectif possible	144 h
Heures effectivement travaillées	131 h

Report sur le mois suivant: 15 h en moins, compte tenu du solde du mois précédent

Présentation sur le décompte:

Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7			Col. 8
			a	b	c	
			Solde à la fin de la période de décompte précédente	Solde à la fin de la période de décompte concernée	Différence	
184	131	0	- 2	- 15	+ 13	40

Col. 8: Heures perdues par suite de la réduction de l'horaire

Heures effectivement perdues en raison de la réduction de l'horaire de travail imposée, mais au maximum le résultat de la soustraction: colonne 4 moins colonnes 5, 6 et 7c.

Les absences pendant une période de réduction d'horaire, telles que maladie, accidents, service militaire, etc., ne sont pas à inscrire dans cette colonne mais dans la colonne 6.

Col. 9: *Solde des heures supplémentaires déjà payées et pas encore payées, effectuées les mois précédents* (voir question 23)

Indiquer toutes les heures supplémentaires effectuées les six derniers mois avant le début du délai-cadre de deux ans et qui n'ont pas été compensées par du temps libre. Après le début du délai-cadre, compter toutes les heures supplémentaires effectuées pendant ce délai-cadre, mais au plus pendant les douze derniers mois, qui n'ont pas été compensées par du temps libre. Ces heures supplémentaires sont d'abord compensées par les heures perdues imputables à des facteurs saisonniers (col. 10). Le solde éventuel est déduit des heures perdues à prendre en considération (col. 11). Le solde des heures supplémentaires qui n'aura pu être compensé est à reporter sur la période de décompte suivante.

Col. 10: *Heures perdues imputables à des facteurs saisonniers* (voir question 23)

Ne remplir cette colonne que si l'autorité cantonale a assorti sa décision d'une réserve concernant la saisonnalité disant que les heures perdues imputables à des facteurs saisonniers ne peuvent être indemnisées.

Différence entre le total des heures perdues (col. 8) et les heures perdues à prendre en principe en considération (col. 11). Il s'agit-là d'une colonne de contrôle puisque les soldes des heures supplémentaires (col. 9) ne sont soustraits des heures perdues à prendre en considération (col. 11) que si ces soldes n'ont pu être compensés par les heures perdues imputables à des facteurs saisonniers.

Col. 11: *Heures perdues à prendre en considération* (voir question 23)

Si l'autorité cantonale a assorti sa décision d'une réserve concernant la saisonnalité, il faut alors déterminer, sur la base des heures de travail perdues pendant les mêmes périodes des deux années précédentes, la clé selon laquelle répartir les heures perdues entre les pertes saisonnières non indemnisables et les pertes en principe indemnisables (voir la "Feuille de calcul des heures perdues imputables à des facteurs saisonniers" (716.303.1)).

Le solde des heures en plus (col. 9) après compensation par les heures perdues imputables à des facteurs saisonniers est porté en déduction des heures perdues à prendre en principe en considération.

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

Col. 12: Perte de gain 100 %

Multiplier la colonne 11 par la colonne 2. Le total de la colonne 12 doit être multiplié par 6,05%. Le produit ainsi obtenu (= bonification de la part patronale des cotisations AVS/AI/APG/AC) est ajoutée au total de la colonne 15.

Col. 13: Perte de gain 80 %

Pour chaque travailleur, l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail se monte à 80% de la perte de gain (80% de la col. 12).

Col. 14: Déduction du délai d'attente

Par période de décompte, deux jours d'attente (pour les six premières périodes de décompte) puis trois jours de la 7^e à la 12^e période de décompte sont à la charge de l'employeur. Calcul: 2/5, respectivement 3/5 de la durée hebdomadaire individuelle de travail (col. 3) multiplié par le gain horaire à prendre en considération. Dont 80% (voir remarques, page 2).

Col. 15: Bonification revendiquée

Pour autant que toutes les autres conditions soient remplies, la caisse bonifie à l'employeur le montant qui résulte de la soustraction suivante: colonne 13 moins colonne 14. Au total de la colonne 15 s'ajoute la part patronale des cotisations AVS/AI/APG/AC calculée à la colonne 12.

Comment procéder pour les pertes de clientèle imputables aux conditions météorologiques ?

Une telle perte de travail est prise en considération uniquement si elle est imputable à des conditions météorologiques exceptionnelles qui immobilisent l'entreprise ou restreignent considérablement son activité. Sont notamment considérées comme conditions météorologiques exceptionnelles pour une entreprise le manque de neige dans les régions de sport d'hiver, si tant est qu'il survienne dans une période durant laquelle l'entreprise était ouverte pendant trois des cinq dernières années. On admet que l'activité de l'entreprise est considérablement restreinte uniquement lorsque le chiffre d'affaires réalisé durant la période de décompte correspondante n'atteint pas le 25% de la moyenne des chiffres d'affaires réalisés pendant la même période des cinq années précédentes. Si la comparaison avec les années précédentes donne des résultats trop peu favorables pour l'entreprise, il est possible de se fonder exceptionnellement sur d'autres critères d'appréciation du volume des affaires (nuitées, fréquences, etc.).

Pour chaque travailleur, le délai d'attente est de deux semaines (10 jours entiers de travail) calculé au plus tôt à partir de l'approbation de l'autorité cantonale et à condition que le travailleur se

trouvait dans une relation de travail. Ce délai d'attente est à la charge de l'employeur qui doit verser au travailleur une compensation au moins équivalente à l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail. Pour chaque nouvelle période de décompte durant la même saison, l'employeur doit prendre à sa charge trois autres jours entiers de travail par employé. Compte comme jour entier de travail 1/5 de la durée hebdomadaire de travail.

L'employeur doit prendre à sa charge le délai d'attente de deux semaines relatif à la perte de travail qui intervient pour la première fois dans la saison, même s'il s'étend sur deux périodes de décompte ou plus. S'il reste moins de trois jours du premier délai d'attente à amortir dans une période de décompte, le total des jours à supporter dans la deuxième période ne dépassera pas trois.

Si aucun paiement ne peut être effectué dans une période de décompte en raison de la déduction des délais d'attente, cette période n'est pas comptée dans le droit maximum du délai-cadre.

En cas de pertes de clientèle imputables aux conditions météorologiques, le délai de préavis est d'un jour.

Le préavis et le décompte de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail se font sur des formulaires spéciaux à n'utiliser que pour les pertes de clientèle imputables aux conditions météorologiques.

Les travailleurs à domicile ont-ils également droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail?

23

Oui, mais ils doivent également remplir les conditions du droit, à savoir être assujettis aux cotisations AC et être partie à un rapport de travail non résilié; de plus, la diminution du travail doit être prévisible et temporaire et l'emploi doit pouvoir être maintenu grâce à la réduction de l'horaire de travail. Les réglementations suivantes tiennent compte des particularités.

Les travailleurs à domicile doivent toujours former un secteur d'exploitation de l'entreprise. Pour cette catégorie de travailleurs, on ne se référera pas à la perte minimale subie dans l'entreprise ou le secteur d'exploitation, mais à la perte de salaire subie par chaque travailleur dans une période de décompte en raison de la réduction de l'horaire de travail; encore faut-il qu'elle soit de 20% ou plus du salaire que le travailleur à domicile touchait avant la première période de décompte, mais au plus sur la moyenne des douze derniers mois.

Le préavis et le décompte se font sur des formules spéciales.

Vous trouverez de plus amples informations dans la brochure Info-Service "L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour travailleurs à domicile" (No 716.401). Cet Info-Service n'est disponible que sur le site Internet www.espace-emploi.ch (http://www.espace-emploi.ch/secopdf/fr/b_kurzarbeit_han).

Entreprises subissant des pertes de travail imputables à des fluctuations saisonnières de l'emploi: que faut-il observer?

24

• Pertes de travail imputables à des fluctuations saisonnières de l'emploi

L'autorité cantonale contrôle si des pertes de travail sont habituelles dans l'entreprise. Si c'est le cas, elle assortit sa décision d'une réserve.

Lorsque la décision de l'autorité cantonale fait l'objet d'une réserve, l'employeur doit calculer le pourcentage moyen de la perte de travail subie pendant les mêmes périodes des deux années précédentes. Il utilise à cet effet la "Feuille de calcul des heures perdues imputables à des facteurs saisonniers (formulaire 716.303.1).

Si un décompte de réduction de l'horaire de travail a été établi pour les mêmes périodes des deux années précédentes, il n'est pas nécessaire de remplir la feuille de calcul, car ces pourcentages pourront être établis sur la base des décomptes en question.

Seules les heures perdues excédant la moyenne des heures perdues pendant les mêmes périodes des deux années précédentes sont indemnisées pendant la période de décompte.

• Exemple

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

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

Pendant la période de décompte de février, l'entreprise enregistre une perte de travail de 52% de l'ensemble des heures à effectuer (*Décompte concernant la réduction de l'horaire de travail*, col. 8 en % de la col. 4, moins col. 6).

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

L'entreprise établit le calcul suivant pour chaque travailleur inscrit au *décompte de réduction de l'horaire de travail* et touché par la réduction de l'horaire de travail:

Nombre d'heures perdues selon col. 8 divisé par la perte de travail en % et multiplié par la perte de nature économique en % (heures perdues: 52 x 29,35).

Extrait du "Décompte concernant la réduction de l'horaire de travail": (voir les "Instructions pour remplir le formulaire 716.303" dans le présent Info-Service)

1 No AVS Nom/Prénom	Col. 2 à 7	8 Total des heures de travail perdues	9 Solde des heures en plus des mois précédents	10 Heures perdues imputables à des facteurs saisonniers	11 Heures perdues à prendre en considération	Col. 12 à 15
No AVS Aubert Antoine		80	0	34.8	45.2	
No AVS Bieri Brigitte		44	0	19.2	24.8	
No AVS Donatello Diana		52	0	22.6	29.4	
No AVS Clalüna Conradin		100	0	43.5	56.5	

Calcul de la colonne 11:

Aubert Antoine: $80 : 52 \times 29.35$ Bieri Brigitte: $44 : 52 \times 29.35$
 Donatello Diana: $52 : 52 \times 29.35$ Clalüna Conradin: $100 : 52 \times 29.35$

La colonne 10 résulte du solde: colonne 8 moins colonne 11 (uniquement si la colonne 11 n'a pas été réduite par des heures en plus) ou peut être calculée directement:

p. ex. Aubert Antoine: $80 : 52 \times 22.65$

Même extrait du "Décompte concernant la réduction de l'horaire de travail", mais tenant compte des heures en plus des mois précédents:

(voir les "Instructions pour remplir le formulaire 716.303" dans le présent Info-Service)

1 No AVS Nom/Prénom	Col. 2 à 7	8 Total des heures de travail perdues	9 Solde des heures en plus des mois précédents	10 Heures perdues imputables à des facteurs saisonniers	11 Heures perdues à prendre en considération	Col. 12 à 15
No AVS Aubert Antoine		80	0	34.8	45.2	
No AVS Bieri Brigitte		44	15	19.2	24.8	
No AVS Donatello Diana		52	30	22.6	22	
No AVS Clalüna Conradin		100	150	43.5	0	

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

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

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

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

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

Où peut-on se renseigner ?

25

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

Si vous avez des questions concernant l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail veuillez vous adresser à l'autorité cantonale compétente ou à votre caisse de chômage.

ANNEXE I

Tableau pour la détermination du gain horaire à prendre en considération

sans le 13e salaire

Nombre 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

ANNEXE II

Tableau pour la détermination du gain horaire à prendre en considération

avec le 13e salaire

Nombre de jours fériés	Nombre de jours de vacances										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
01	17.81	18.31	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93
02	18.31	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

Site Internet

Vous trouverez des informations détaillées à l'adresse Internet

www.espace-emploi.ch

et, pour les travailleurs à domicile, à l'adresse

http://www.espace-emploi.ch/secopdf/fr/b_kurzarbeit_han

Info-Service

Une publication du

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Direction du travail, Marché du travail/Assurance-chômage

716.400 f 1.2009 20'000