



Marché du travail et  
assurance-chômage  
(TC)

# Circulaire relative à l'indemnité en cas d'intempéries Circulaire INTEMP

Janvier 2005

## AVANT-PROPOS

En sa qualité d'autorité de surveillance de l'assurance-chômage, le seco veille à assurer une application uniforme du droit et donne aux organes d'exécution les instructions nécessaires à cet effet (art. 110 LACI, 76 LPGa). La circulaire relative à l'indemnité en cas d'intempéries (circulaire INTEMP) vise donc à pourvoir à l'application uniforme de la loi et à faciliter le travail quotidien des organes qui en sont chargés.

La circulaire INTEMP de janvier 1992 a été entièrement remaniée; elle intègre l'état actuel du droit, la jurisprudence du TFA et les Bulletins MT/AC (état à fin 2004). La nouvelle circulaire entrera en vigueur le 1er janvier 2005. En cas d'éventuelles divergences par rapport aux Bulletins MT/AC, c'est elle qui fera loi.

La circulaire INTEMP est publiée sous la forme de feuillets volants réunis dans un dossier à anneaux. Aussi ne portent-ils plus d'indication de page. L'articulation en chiffres marginaux, chapitres et alinéas suit celle de la loi et rend la recherche aisée.

Les secteurs Exécution du droit (TCRV) et Inspection (TCIN) du centre de prestations Marché du travail et assurance-chômage répondront volontiers à vos questions.

seco - Direction du travail

Diffusion: OFCL, Diffusion publications, 3003 Berne  
[www.publicationsfederales.ch](http://www.publicationsfederales.ch)

Numéro de commande: .....

# Table des matières

<b>A</b>	<b>Notion et but de l'indemnité en cas d'intempéries</b>	A1	–	A2
<b>B</b>	<b>Droit à l'indemnité</b>	B1	–	B41
	<b>Branches d'activité ayant droit à l'indemnité</b>	B1	–	B4
	<b>Durée normale et durée réduite de travail</b>	B5	–	B20
	Durée normale de travail	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		
	Exemples concernant l'horaire mobile et les heures en plus	B20		
	<b>Prise en considération de la perte de travail</b>	B21		
	<b>Personnes ayant droit à l'indemnité</b>	B22	–	B24
	<b>Personnes n'ayant pas droit à l'indemnité</b>	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
	Conjoint travaillant dans la même entreprise	B39		
	Travailleurs à la tâche	B40	–	B41
<b>C</b>	<b>Perte de travail à prendre en considération</b>	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		
	<b>Perte de travail minimale</b>	C10	–	C11
	<b>Délai d'attente</b>	C12	–	C16
	<b>Période de décompte</b>	C17	–	C19
<b>D</b>	<b>Perte de travail à ne pas prendre en considération</b>	D1	–	D7
	Perte de travail due indirectement aux conditions météorologiques	D2	–	D3
	Perte de travail normale pour la saison dans l'agriculture	D4		

	Absence de consentement du travailleur	D5	
	Travail temporaire et location de services	D6	
	<b>Indemnité en cas d'intempéries et entreprises publiques</b>	D7	
<b>E</b>	<b>Calcul de l'indemnité</b>	E1	– E12
	Montant de l'indemnité	E1	
	Gain déterminant	E2	– E7
	Gain horaire à prendre en considération	E8	– E12
<b>F</b>	<b>Durée de l'indemnisation</b>	F1	– F5
	Secteur d'exploitation	F4	– F5
<b>G</b>	<b>Avis et examen de la perte de travail</b>	G1	– G13
	Forme et contenu de l'avis	G1	– G3
	Délai d'avis	G4	– G6
	Décision de l'autorité cantonale	G7	– G13
<b>H</b>	<b>Obligations de l'employeur</b>	H1	– H2
<b>I</b>	<b>Exercice du droit à l'indemnité</b>	I1	– I11
	Choix de la caisse et changement de caisse	I8	– I11
<b>J</b>	<b>Remboursement de l'indemnité</b>	J1	– J3
<b>K</b>	<b>Prescriptions de contrôle</b>	K1	
<b>L</b>	<b>Occupation provisoire</b>	L1	– L7
<b>M</b>	<b>Décompte</b>	M1	

## NOTION ET BUT DE L'INDEMNITE EN CAS D'INTEMPERIES

- A1** L'indemnité en cas d'intempéries sert à indemniser de manière convenable 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'indemnité en cas d'intempéries est réglée sur de nombreux points comme l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. C'est pourquoi un certain nombre de dispositions se bornent à renvoyer le lecteur aux articles correspondants de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. L'indemnité en cas d'intempéries se distingue principalement de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail par les motifs d'indemnisation de la perte de travail. Alors que la seconde est accordée pour des raisons économiques, le droit à la première est conditionné par les situations météorologiques comme la pluie, la neige, la grêle, le froid, la chaleur, le vent, l'humidité ou la sécheresse. Les conditions d'octroi de cette indemnité étant dictées par des raisons météorologiques, le droit aux prestations doit être limité à certaines branches d'activité.

## DROIT A L'INDEMNITE

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

### BRANCHES D'ACTIVITE AYANT DROIT A L'INDEMNITE

**B1** La condition fondamentale du droit à l'indemnité en cas d'intempéries 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;
- scieries;
- 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 dans 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, 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, 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 pluie, neige ou froid, l'entreprise n'a pas droit à l'indemnité en cas d'intempéries. 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.

⇒ Jurisprudence

ATF 115 V 154 ss.

⇒ Exemples tirés de la jurisprudence:

Le droit à l'indemnité en cas d'intempéries a été reconnu aux entreprises suivantes:

- 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 oeuvre;
- 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.

Le droit à l'indemnité a été refusé aux entreprises suivantes:

- 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'indemnité en cas d'intempéries 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.
- Le montage de glissières de sécurité appartient au secteur de la construction des routes qui compte parmi les branches du génie civil ayant droit à l'indemnité. Une entreprise qui fabrique des glissières de sécurité sans s'occuper du montage ne fait toutefois pas partie des branches ayant droit à l'indemnité en cas d'intempéries.
- Une entreprise spécialisée dans le montage de clôtures ne fait partie, du point de vue de la nature de l'entreprise, ni du bâtiment ni du génie civil ni d'aucune autre branche ayant droit à l'indemnité.
- 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'indemnité en cas d'intempéries les travailleurs dont la durée normale de travail est réduite ou l'activité 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 (par ex. durée de travail minimale 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. Quant au salaire, il 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 sur une année;
- 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 (par ex. quatre 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 additionnées les heures en plus effectuées.

**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.

⇒ Question

Un employeur accorde à son employé un bonus temps de 20% pour des heures en plus effectuées. Faut-il prendre en compte ce supplément au même titre que les heures en plus ?

Non. Seules les heures en plus effectivement accomplies sont prises en compte.

**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 six mois précédents sont déduites de leur perte de travail.

**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 douze derniers mois, seront déduites de leur perte de travail.

**B13** 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 d'intempéries ou l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est versée.

### **Horaire mobile**

**B14** Un régime d'horaire mobile au sens de l'assurance-chômage 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. Ils 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) répond à 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.

⇒ Jurisprudence

Arrêt du TFA du 19 février 2004 en la cause B. SA, C 225/03.

**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.

**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, dont 10 pour augmenter son solde d'horaire mobile (HM) 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 ch. marg. 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, 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 ch. marg. M1.

**B17** Seule la part du solde HM qui excède +20 est prise en considération 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 réduire la perte de travail, le solde négatif sera lui aussi limité à -20 heures. Si le solde HM d'un travailleur est de -60 heures au début d'une période 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

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, 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, 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 et réduisent d'autant la perte de travail à prendre en considération. 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 h) 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 six ou douze derniers mois (ch. marg. B9 ss) doivent être déduites de la perte de travail à prendre en considération.

## ⇒ Exemple 1

Solde d'heures en plus six mois avant le début du DC:	+ 40 h
Solde d'heures en plus au début de la 1 <sup>re</sup> PD:	<u>+ 47 h</u>
Variation dans les six derniers mois:	+ 7 h

7 heures en plus sont déduites de la perte de travail à prendre en considération (report à la col. 8 du décompte).

## ⇒ Exemple 2

Solde d'heures en plus six mois avant le début du DC:	+ 47 h
Solde d'heures en plus au début de la 1 <sup>re</sup> PD:	<u>+ 40 h</u>
Variation dans les six derniers mois:	- 7 h

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

## ⇒ Exemple 3

Solde d'heures en plus six mois avant le début du DC:	- 50 h
Solde d'heures en plus au début de la 1 <sup>re</sup> PD:	<u>- 30 h</u>
Variation dans les six derniers mois:	+ 20 h

Comme le travailleur a effectué des heures en plus pendant les six derniers mois, 20 heures en plus sont déduites de la perte de travail prise en considération même si le solde est resté négatif.

### Exemples concernant l'horaire mobile et les heures en plus

**B20** Les exemples suivants montrent comment sont pris en compte 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 six mois avant le début du DC:	+ 35 h
Solde d'heures en plus au début de la 1 <sup>re</sup> PD:	<u>+ 42 h</u>
Variation dans les six derniers mois:	+ 7 h
Heures en plus à la fin de la 1 <sup>re</sup> PD:	+ 50 h
Heures à effectuer:	160 h
Temps effectif:	108 h
Heures de travail perdues:	60 h

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

4 Heures à effectuer par période de décompte	5 Temps effectif	6 Congés payés non payés	7 Horaire mobile		8 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	108.00		20.00	20.00	7.00	45.00	

Le solde HM est plafonné à +20 heures. Les 7 heures en plus des six derniers mois précédant la première période de décompte sont reportées à la col. 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 six mois avant le début du DC:	+ 1 h
Solde d'heures en plus au début de la 1 <sup>re</sup> PD:	<u>+ 9 h</u>
Variation dans les six derniers mois:	+ 8 h
Solde des heures en plus à la fin de la 1 <sup>re</sup> PD:	+ 15 h
Heures à effectuer:	160 h
Temps effectif:	106 h
Heures de travail perdues:	60 h

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

4 Heures à effectuer par période de décompte	5 Temps effectif	6 Congés payés non payés	7 Horaire mobile			8 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	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 six mois avant le début du DC:	- 50 h
Solde d'heures en plus au début de la 1 <sup>re</sup> PD:	<u>- 25 h</u>
Variation dans les six derniers mois:	+ 25 h
Solde d'heures en plus à la fin de la 1 <sup>re</sup> 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 six derniers mois précédant la première interruption de travail pour cause d'intempéries sont une réduction du solde négatif autorisé en 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 sur deux périodes de décompte)

Horaire hebdomadaire: 40 h

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

1<sup>re</sup> PD

Jours de travail:	23
Heures à effectuer:	184
Temps effectif en h:	66.4
Congés payés / non payés en h:	45
Heures de travail perdues:	24
Solde HM au début de la PD:	+ 68.18
Solde HM à la fin de la PD:	+ 19.58
Variation pendant la PD:	- 48.60
Heures en plus des six 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 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 (48.60 moins 0.42) sont reportées à la col. 6.

2<sup>e</sup> PD

Jours de travail:	20
Heures à effectuer:	160
Temps effectif en h:	104.52
Congés payés / non payés en h:	0
Heures de travail perdues:	60.9
Solde HM au début de la PD:	+ 19.58
Solde HM à la fin de la PD:	+ 25.00
Variation 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		Différence		
			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 sur trois périodes de décompte)

Horaire hebdomadaire: 40 h

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

1<sup>re</sup> PD

Jours de travail:	23
Heures à effectuer:	184
Temps effectif en h:	165.82
Congés payés / non payés en h:	8
Heures de travail perdues:	0
Solde HM au début de la PD:	+ 36.24
Solde HM à la fin de la PD:	+ 26.06
Variation pendant la PD:	- 10.18
Heures en plus des six 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				Différence
			précédente	en cours			
184.00	165.82	18.18	20.00	20.00	12.82	-12.82	

Comme le solde HM est plafonné à +20 heures tant au début qu'à la fin de la période de décompte, les 10,18 heures amorties sont reportées à la col. 6. Elles réduisent en outre les 23 heures en plus des six derniers mois reportées à la col. 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.

2<sup>e</sup> PD

Jours de travail:	20
Heures à effectuer:	160
Temps effectif en h:	175.60
Congés payés / non payés en h:	16
Heures de travail perdues:	0
Solde HM au début de la PD:	+ 26.06
Solde HM à la fin de la PD:	+ 57.66
Variation pendant la PD:	+ 31.60

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	175.60	16.00	20.00	20.00	12.82	-44.42	

Les 31.60 heures en plus accomplies pendant cette période de décompte seront reportées avec les 12.82 heures en plus de la période de décompte précédente sur la 3<sup>e</sup> période de décompte.

3<sup>e</sup> PD

Jours de travail:	22
Heures à effectuer:	176
Temps effectif en h:	82.45
Congés payés / non payés en h:	24
Heures de travail perdues:	24
Solde HM au début de la PD:	+ 57.66
Solde HM à la fin de la PD:	+ 12.11
Variation pendant la PD:	- 45.55

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		
176.00	82.45	68.42	20.00	18.87	1.13	24.00

Les 45.55 heures en moins sont compensées par les 44.42 heures en plus des mois précédents. Il reste donc 1.13 heure à déduire du solde HM qui sera ainsi ramené à 18.87 heures. Les 44.42 heures amorties qui n'ont pas été prises en compte dans le solde HM sont ajoutées à la col. 6. Toutes les heures de travail perdues sont indemnissables.

**PRISE EN CONSIDERATION DE LA PERTE DE TRAVAIL**

- B21** L'indemnité en cas d'intempéries 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 (ch. marg. C1 ss et D1 ss).

## PERSONNES AYANT DROIT A L'INDEMNITE

**B22** En principe, tous les travailleurs des branches d'activité ayant droit à l'indemnité (ch. marg. B1 ss) qui sont touchés par des interruptions de travail dues aux conditions météorologiques ont droit à l'indemnité en cas d'intempéries s'ils sont soumis à l'obligation de cotiser à l'assurance-chômage 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. Le travailleur ne doit par contre pas avoir exercé une activité soumise à cotisation pendant une période minimale; il suffit qu'il 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'indemnité en cas d'intempéries dès le premier jour où ils exercent une activité soumise aux cotisations de l'assurance-chômage 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 qui regagnent quotidiennement leur domicile en Suisse ont également droit à l'indemnité.

**B23** Comme pour l'indemnité de chômage, 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'assurance-chômage prend fin lorsque l'assuré atteint l'âge ordinaire donnant droit à une rente AVS. Cela signifie que les travailleurs ont droit à l'indemnité en cas d'intempéries 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 l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, 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 A L'INDEMNITE

**B25** N'ont pas droit à l'indemnité:

- 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;
- les conjoints des employeurs.

### 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 n'a été conclu entre l'employeur et le travailleur en ce qui concerne le temps de travail à fournir.

**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.

⇒ Jurisprudence

Arrêt du TFA du 23 février 1998 en la cause S. + T. SA, C 99/97.

Arrêt du TFA du 5 juin 2000 en la cause S. D, C 449/99.

**B28** 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, n'ont pas droit à l'indemnité en cas d'intempéries, 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, partant, les heures effectivement accomplies soient suffisamment contrôlables, il faut notamment que l'entreprise dispose d'un système d'enregistrement du temps de travail (par exemple cartes de timbrages, rapports sur les heures, etc.) de tous les travailleurs pour lesquels elle demande l'indemnité en cas d'intempéries. L'info service "L'indemnité en cas d'intempéries" et le formulaire "Demande d'indemnité en cas d'intempéries" rendent les employeurs attentifs à cette condition du droit à l'indemnité.

**B30** Il n'incombe pas à l'autorité cantonale ni à la caisse de contrôler le système d'enregistrement du temps de travail. Les versements d'indemnités en cas

d'intempéries sont contrôlés exclusivement par le secteur TCIN du seco en vertu de l'art. 110 OACI. Ces contrôles sont effectués par sondages (ch. marg. I6). De son côté, l'employeur doit conserver les documents de contrôle du temps de travail au siège de son entreprise pendant cinq ans.

⇒ Jurisprudence

Arrêt du TFA du 27 octobre 2003 en la cause P, C 208/02.

Arrêt du TFA du 12 juillet 2003 en la cause M. SA, C 295/02.

- 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'elle est incontrôlable faute d'un système de contrôle approprié, le secteur TCIN du seco 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.

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.

⇒ Jurisprudence

Arrêt du TFA du 11 septembre 2000 en la cause R.SA, C 437/99.

DTA 2001 N° 18 p. 160 ss.

### **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 qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteur d'une participation financière à l'entreprise n'ont pas droit à l'indemnité. Il en va de même des conjoints de ces personnes, qui sont occupés dans l'entreprise.

Cette exclusion du droit à l'indemnité vaut pour toutes les formes de sociétés 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 sans se référer au statut ni au contrat de la personne et encore moins aux circonstances inhérentes à

l'entreprise, que la personne en question exerce une influence considérable sur les décisions de l'employeur.

On ne déduira par exemple 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 l'intéressé ne jouit pas officiellement du droit de signature et n'est pas inscrit au registre du commerce. Mais il faut alors être en mesure de prouver en l'occurrence que l'assuré peut effectivement exercer une influence considérable sur les décisions de l'employeur.

⇒ Jurisprudence

Arrêt du TFA du 27 août 2003 en la cause C.-B, C 273/01.

Arrêt du TFA du 22 mars 1999 en la cause K. + G. SA, C 225/98.

Arrêt du TFA du 26 mars 1997 en la cause B. & P. SA, C 102/96.

ATF 120 V 521 ss.

**B34** La question de la participation financière et de l'exclusion du droit à l'indemnité qui en découle sera examinée au cas par cas à la lumière des circonstances particulières. La simple possession d'actions de collaborateur, par exemple, n'exclut pas le droit aux prestations.

**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.

**B36** Les collaborateurs membres du conseil d'administration d'une société anonyme, les associés d'une Sàrl ou des tiers qui occupent une position dirigeante au sein de cette dernière ne feront pas l'objet de cette vérification différenciée des circonstances inhérentes à l'entreprise car la loi leur confie d'emblée un pouvoir de décision déterminant. La caisse leur niera le droit à l'indemnité sans autre forme de vérification.

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

⇒ Exemple

Un membre du conseil d'administration n'ayant que 2% d'actions qui jouit du droit de signature collective à deux doit être exclu du cercle des ayants droit à l'indemnité sans autre vérification et indépendamment de ses activités et de la répartition interne des tâches, même si, par exemple, le président du conseil d'administration détient 95% des actions et signe individuellement.

⇒ Jurisprudence

DTA 2002 N°18 p. 183 ss.

DTA 1998 N° 41 p. 234 ss.

DTA 1996/97 N° 23 p. 130 ss.

DTA 1996/97 N° 10 p. 48 ss.

Arrêt du TFA du 16 août 1999 en la cause E, C 442/98.

**B37** Dans une société en commandite, les associés indéfiniment responsables n'ont pas droit à l'indemnité en cas d'intempéries 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 les habilite pas à influencer de façon déterminante les décisions que prend l'employeur.

⇒ Jurisprudence

Arrêt du TFA du 7 juillet 2004 en la cause D, C 11/04.

**B38** Aux termes de l'art. 25 LPGA, le droit de demander la restitution s'éteint un an après le moment où la caisse de chômage a eu connaissance du fait, mais au plus tard cinq ans après le versement de la prestation. Le délai de prescription relatif d'un an commence à courir en règle générale au moment où l'on est en droit de présumer que la caisse a eu connaissance du motif de restitution. Vu l'effet de publicité du registre du commerce, la caisse doit dès lors, en dérogation à cette règle de base, savoir dès le début qu'un collaborateur est membre du conseil d'administration d'une SA ou qu'il occupe une position dirigeante dans une Sàrl. Dans de tels cas, le délai de prescription relatif d'une année 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.

⇒ Jurisprudence

DTA 1996/97 N° 23 p. 131 ss.

Arrêt du TFA du 17 décembre 2001 en la cause B. SA, C 103/01.

Arrêt du TFA du 28 avril 1998 en la cause B. SA, C 188/97.

ATF 122 V 271 ss.

### Conjoint travaillant dans la même entreprise

**B39** Outre les personnes occupant une position comparable à celle de l'employeur, n'ont pas droit non plus à l'indemnité les conjoints de ces personnes travaillant dans l'entreprise. Ils sont exclus du cercle des ayants droit sans autre vérification du pouvoir effectif de décision, donc même s'ils n'occupent pas eux-mêmes une position comparable à celle de l'employeur. Ils ont par contre droit à l'indemnité s'ils sont séparés juridiquement, mais une séparation de fait ne suffit pas.

Seuls les conjoints sont exclus du cercle des ayants droit et non les autres membres de la famille comme les enfants, les frères et sœurs, etc.

⇒ Jurisprudence

DTA 1980 N° 27 p. 54 ss.

Arrêt du TFA du 17 décembre 2001 en la cause B. SA, C 103/01.

### Travailleurs à la tâche

**B40** Les travailleurs à la tâche salariés ont droit à l'indemnité en cas d'intempéries 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 (ch. marg. B26 ss). La perte de travail est prouvée et suffisamment contrôlable si la caisse peut la déterminer d'après les contrats et les décomptes établis par l'adjudicateur (employeur). Si la perte de travail ne peut être déterminée, la caisse refuse l'indemnité.

**B41** Les travailleurs à la tâche indépendants n'ont pas droit à l'indemnité en cas d'intempéries.

## PERTE DE TRAVAIL A PRENDRE EN CONSIDERATION

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;
  - l'employeur annonce l'interruption de travail conformément aux règles prescrites.

Ces conditions doivent être cumulées.

### **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 et non indirectement aux intempéries. Le personnel administratif d'une entreprise de construction par exemple n'entre pas dans le cercle des ayants droit à l'indemnité en cas d'intempéries.

- C3** Cette condition de causalité directe exclut du droit à l'indemnité en cas d'intempéries 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. Ainsi par exemple, une perte de travail n'est pas indemnisable lorsqu'elle intervient dans une carrière parce que le mauvais temps empêche les entreprises du secteur de la construction de travailler et, par conséquent, de passer leurs commandes. Il en va de même d'une entreprise qui est empêchée de travailler parce qu'une autre entreprise n'a pu terminer ses travaux dans les délais en raison des conditions météorologiques.

- C4** Par conditions météorologiques, on entend notamment la pluie, la neige, la grêle, le froid, la chaleur, le vent, l'humidité et 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 intempestives 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'indemnité en cas d'intempéries, ce droit ne peut être nié au seul motif que la réparation d'un toit plat n'auraient 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.

## ⇒ Jurisprudence

1990 N° 7 p. 49 consid. 4b.

Arrêt du TFA du 28 avril 2000 en la cause T. SA, C 219/99.

ATF 124 V 239 ss.

- 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 l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (voir la circulaire RHT). Il est tout à fait possible que des entreprises n'appartenant pas au cercle des branches ayant droit à l'indemnité en cas d'intempéries 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.

## ⇒ Jurisprudence

DTA 1986 N° 29 p. 112 consid. 1.

- 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 couverture du lieu de travail et du matériel, évacuation de la neige, installation d'un appareil de chauffage. Selon la jurisprudence, on ne saurait toutefois exiger des mesures importantes, coûteuses et inhabituelles. Ainsi, on ne peut, par exemple, pas exiger d'une gypserie qu'elle pose du plastique à toutes les ouvertures de fenêtres et qu'elle installe un appareil de chauffage afin de pouvoir poursuivre les travaux par froid extrême.

⇒ Jurisprudence

ATF 110 V 346 consid. 3c.

- 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.

### **Annonce 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 (ch. marg. G1 ss).

⇒ Jurisprudence

DTA 1985 N° 14 p. 53 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
<b>Perte de travail à prendre en considération</b>	<b>4 h</b>

⇒ 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
<b>Perte de travail à prendre en considération</b>	<b>4.5 h</b>

## 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 première à la sixième période de décompte;
- 3 jours d'attente dès la septième période de décompte.

Lorsque la durée maximale de l'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail a été prolongée par le Conseil fédéral (voir la circulaire RHT), le délai d'attente est de

- 1 jour de la première à la sixième période de décompte;
- 2 jours dès la septième période de décompte.

**C13** Les périodes de décompte relatives à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et celles concernant l'indemnité en cas d'intempéries tombant dans le délai-cadre sont additionnées pour déterminer le délai d'attente.

⇒ Exemple

Une entreprise qui a demandé l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pendant six mois et qui demande l'indemnité en cas d'intempéries pour le septième mois se voit déduire trois jours d'attente pour la période de décompte relative à l'indemnité en cas d'intempéries.

**C14** Le délai d'attente est à la charge de l'employeur et ne peut être répercuté sur les travailleurs (ch. mar. 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, c'est l'horaire de travail de la première semaine de la période de décompte avec interruption de travail qui est déterminant.

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:

Fr. 30.—, 2 jours d'attente

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

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

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

**C16** Lorsque l'employeur demande l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et l'indemnité en cas d'intempéries pour la même période de décompte, il doit respecter le délai d'attente pour chaque type de prestation.

**PÉRIODE DE DÉCOMPTE**

- C17** La période de décompte sert de grandeur de référence pour
- calculer les jours d'attente (ch. marg. C13 ss);
  - déterminer la durée maximale de l'indemnisation (ch. marg. F1 ss);
  - exercer le droit à l'indemnité (ch. marg. 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 quatre semaines, même si le salaire est versé à une, deux ou quatre semaines d'intervalle.
- ⇒ Jurisprudence
- Arrêt du TFA du 15 janvier 2003 en la cause E, C 26/01 consid. 2.2.
- C19** L'employeur qui demande l'indemnité pour des travailleurs ayant des périodes de salaire différentes doit établir des décomptes séparés.

## PERTE DE TRAVAIL A NE PAS PRENDRE EN CONSIDERATION

art. 43a LACI

**D1** La perte de travail n'est pas prise en considération

- lorsqu'elle n'est imputable qu'indirectement aux conditions météorologiques (pertes de clientèle, retard dans l'exécution des travaux);
- lorsque, pour 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 l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail 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 (voir la circulaire RHT).

Lorsque les conditions météorologiques empêchent temporairement l'exécution de travaux planifiés, le retard ne fonde pas un droit à l'indemnité en cas d'intempéries. N'est pas indemnisable, par exemple, 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 suite au retard pris dans l'exécution du gros œuvre en raison des conditions météorologiques.

⇒ Jurisprudence

Arrêt du TFA du 28 avril 2000 en la cause T. SA, C 219/99.

ATF 124 V 239 ss.

**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'indemnité en cas d'intempéries 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 (ch. marg. 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** Les travailleurs qui accomplissent une mission pour le compte d'une organisation de travail temporaire sont exclus du droit à l'indemnité en cas d'intempéries. Ni l'entreprise de mission ni l'entreprise intérimaire n'ont droit à l'indemnité en cas d'intempéries pour ces travailleurs.

La perte de travail des travailleurs mis occasionnellement à la disposition d'une autre entreprise n'est pas non plus prise en considération.

⇒ Jurisprudence

DTA 1986 N° 28 p. 108 ss.

## **INDEMNITÉ EN CAS D'INTEMPÉRIES ET ENTREPRISES PUBLIQUES**

**D7** Les travailleurs des entreprises de droit public (Confédération, cantons, communes) sont exclus du droit à l'indemnité en cas d'intempéries.

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

## CALCUL DE L'INDEMNITÉ

art. 44 LACI

### MONTANT DE L'INDEMNITÉ

- E1** L'indemnité en cas d'intempéries s'élève à 80% de la perte de gain prise en considération.

## GAIN DETERMINANT

**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 trois derniers mois de cotisation, l'indemnité est calculée sur la base de ce salaire moyen.

Lorsque le salaire est soumis à de fortes fluctuations en raison de la nature du rapport de travail, la caisse calcule le gain déterminant sur la base des douze derniers mois de cotisation.

Pour les travailleurs nouvellement engagés, c'est le salaire contractuel qui est déterminant.

**E3** Le montant maximum du gain déterminant correspond à celui de l'assurance-accidents obligatoire visé à l'art. 3 LACI (état le 1<sup>er</sup> janvier 2005: 8'900 francs 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 (par ex. 13e mois, 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),
- les allocations d'ancienneté et les primes de fidélité,
- les indemnités pour frais,
- 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 ne l'inclue 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'indemnité est calculée sur la base du salaire contractuel auquel le travailleur a droit pendant la période d'initiation sous déduction des allocations d'initiation au travail.

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

## GAIN HORAIRE A PRENDRE EN CONSIDERATION

**E8** La caisse calcule le gain horaire à prendre en considération qui servira de base au calcul de l'indemnité en cas d'intempéries à partir du gain déterminant (ch. marg. 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 douze le nombre annuel d'heures à effectuer réduit des vacances et des jours fériés.

⇒ Exemple

Situation du travailleur:

Salaires mensuel de 6'000 francs, plus 13<sup>e</sup> 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:

Horaire annuel:	2'088 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)
Horaire annuel net:	1'824 h	
Horaire mensuel:	152 h	

Gain déterminant: Fr. 6'500.-- (Fr. 6'000.-- + 8.33% part du 13<sup>e</sup> salaire)

Gain horaire à prendre en consid.: Fr. 42.76 (Fr. 6'500.-- : 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 deux tableaux suivants, pour les vacances, les jours fériés tombant sur un jour ouvrable et éventuellement le 13<sup>e</sup> salaire.

Tableau 1: sans le 13<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 8'900 francs par mois (ch. marg. E3).

⇒ Exemple

Situation du travailleur:

Salaire horaire de 30 francs, plus 13<sup>e</sup> salaire au prorata;

40 heures de travail hebdomadaires;

25 jours de vacances et 8 jours fériés tombant sur des jours ouvrables.

Calcul de l'indemnité:

Compte tenu du 13<sup>e</sup> 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 Fr. 37.20 (Fr. 30.- + 24.01%).

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

40 h/heb. : 5 jours x 21.7 jours de travail par mois en moyenne x Fr. 37.20 = Fr. 6'457.90.

Ce montant étant inférieur à 8'900 francs, le gain horaire à prendre en considération ne doit pas être réduit.

⇒ Question

Une entreprise offre à ses employés, outre le nombre de jours fériés fixé par la loi, deux jours de congé pour le carnaval et un jour pour l'excursion de l'entreprise. Faut-il tenir compte de ces jours au même titre que des jours fériés et jours de vacances dans le calcul du gain horaire à prendre en considération ?

Jours de carnaval: oui si ces jours sont convenus contractuellement comme jours de congé.

Journée d'excursion: non, sauf s'il s'agit d'un jour de congé convenu contractuellement et que la participation à l'excursion est facultative.

## DUREE DE L'INDEMNISATION

art. 44a LACI

**F1** La caisse ouvre un délai-cadre de deux ans à compter du premier jour pour lequel l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ou l'indemnité en cas d'intempéries est versée. Pendant ce délai-cadre, l'indemnité en cas d'intempéries peut être versée pendant six périodes de décompte au plus pour l'entreprise ou le secteur d'exploitation (ch. marg. C18 ss).

⇒ Question

Un nouveau délai-cadre doit-il être ouvert lorsqu'une entreprise change de forme juridique ?

Si l'entreprise ne subit pas de modification fondamentale en dehors de sa forme juridique (effectif et moyens matériels et financiers inchangés), il n'y a pas lieu d'ouvrir un nouveau délai-cadre.

**F2** Les périodes de décompte ayant donné droit au versement de l'indemnité en cas d'intempéries sont imputées sur la durée maximale de douze mois (ou 18 mois en cas de prolongation par le Conseil fédéral) fixée pour l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.

Lorsque l'employeur demande l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et l'indemnité en cas d'intempéries durant la même période de décompte, une seule période de décompte est comptabilisée et elle est imputée sur la durée maximale de l'indemnité en cas d'intempéries qui est de six mois.

**F3** Lorsqu'une entreprise lui annonce pour la première fois une interruption de travail due aux intempéries, 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 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 l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.

### Secteur d'exploitation

**F4** Si une entreprise était divisée en secteurs d'exploitation lorsqu'elle a demandé l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, ces secteurs d'exploitation seront également reconnus pour l'indemnité en cas d'intempéries.

**F5** Pendant le délai-cadre de deux 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 deux ans, le droit à l'indemnité doit être exercé auprès de la caisse 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 plusieurs secteurs d'exploitation s'étendent sur le même laps de temps, elles ne sont prises en considération qu'une seule fois. Si les décomptes relatifs aux divers secteurs d'exploitation ont été, jusqu'ici, traités par des caisses différentes, il convient de faire valoir toutes les prétentions à l'indemnité de l'entreprise auprès de l'une de ces caisses jusqu'à la fin du délai-cadre de deux ans. Et si les délais-cadres des secteurs d'exploitations regroupés ont débuté à des dates différentes, c'est le délai-cadre le plus ancien qui est repris.

# 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 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** L'autorité cantonale compétente est celle du canton dans lequel le chantier se trouve.

**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 (voir 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 pour rendre sa décision 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).

**DELAI 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<sup>e</sup> jour du mois civil suivant, le cachet de la poste faisant foi (voir 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. Mais 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 dix 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<sup>e</sup> jour d'un mois. Au lieu d'annoncer l'interruption le 5<sup>e</sup> jour du mois suivant, l'employeur ne remet son avis à la poste que le 11<sup>e</sup> jour.

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

⇒ Exemple 2

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

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

**DECISION DE L'AUTORITE CANTONALE**

- G7** L'autorité cantonale vérifie si
- l'entreprise appartient effectivement à une branche d'activité ayant droit à l'indemnité en cas d'intempéries (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** L'autorité cantonale vérifie, sur la base des documents de l'entreprise, si le chantier existe effectivement et si la durée d'exécution du mandat indiquée par l'employeur (question 5 du formulaire "Avis de l'interruption de travail pour cause d'intempéries") est plausible.
- Elle vérifie en outre si le nombre de collaborateurs indiqué sur le formulaire semble plausible eu égard à la grandeur du chantier et au volume de travail.
- 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. Dans le doute, l'autorité cantonale clarifiera la question auprès de l'employeur.
- 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'indemnité. Elle doit rendre une décision formelle même si elle ne s'oppose pas au versement de l'indemnité.
- L'autorité cantonale notifiera sa décision au seco en y joignant la demande et les documents y afférents, ainsi qu'à l'employeur.
- G11** L'autorité cantonale adresse une copie de sa décision à la caisse 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 (ch. marg. 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'indemnité en cas d'intempéries ou rend par la suite une décision sur opposition négative, elle signale à l'employeur dans la décision et dans la décision sur opposition, qu'il doit demander l'indemnité à la caisse compétente dans les trois mois qui suivent chaque période de décompte même si une procédure est pendante, faute de quoi il perdra son droit à l'indemnité.

## 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'indemnité à sa charge durant le délai d'attente;
- de payer intégralement, pendant les interruptions de travail dues aux conditions météorologiques, les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles comme si la durée du travail était normale. 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 oeuvre de la loi et fournir à la caisse de chômage tous les renseignements dont elle a besoin pour clarifier 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 A L'INDEMNITE

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 trois mois qui suivent chaque période de décompte. Le délai court dès le premier jour qui suit la période de décompte. Si la fin de ce délai tombe sur un samedi, un dimanche ou un jour déclaré férié par la législation cantonale, le délai expire le premier jour ouvrable suivant (art 29 et 38 LPGA).
- I2** Le délai fixé pour l'exercice du droit à l'indemnité est un délai de péremption. L'employeur qui ne demande pas l'indemnité dans ce délai perd donc tout droit aux prestations. Un délai de péremption ne peut en principe être ni prolongé ni suspendu. Ce délai de péremption ne peut en outre 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 dix jours à compter de celui où l'empêchement a cessé (art 41 LPGA).
- I3** Le droit à l'indemnité en cas d'intempéries s'éteint s'il n'a pas été exercé dans les trois 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.
- ⇒ Jurisprudence  
DTA 1999, N° 11 p. 53 ss.  
ATF 124 V 75 ss.  
ATF 119 V 370 ss.
- I4** La caisse exige d'un employeur qui demande l'indemnité pour la première fois dans l'année civile qu'il lui indique 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 six ou douze derniers mois.
- Les documents suivants seront versés au dossier:
- Décision concernant l'indemnité en cas d'intempéries (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'indemnité en cas d'intempéries (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).

**I5** 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".

⇒ Question

L'employeur peut-il aussi demander l'indemnité pour un travailleur qui a quitté l'entreprise et dont il ne peut plus faire confirmer la perte de travail sur le rapport concernant les heures perdues ?

L'employeur doit indiquer par écrit pourquoi il ne peut fournir la signature du travailleur. Si la raison de l'absence de signature semble plausible, l'indemnité sera versée pour ce travailleur également.

**I6** En cas d'incertitude ou d'inexactitude dans la procédure de décompte, la caisse prend contact avec l'employeur. Elle n'exigera toutefois des documents complémentaires que si elle a de sérieux doutes sur l'exactitude des indications concernant la perte de travail et que ces documents sont de nature à clarifier les faits.

Lorsque la caisse soupçonne l'employeur de demander l'indemnité abusivement, elle avise le secteur TCIN du seco, lequel est seul compétent pour effectuer des contrôles auprès de l'employeur (ch. marg. B30).

**I7** Lorsque l'employeur qui demande l'indemnité ne fournit pas tous les documents nécessaires, la caisse lui impartit un délai pour remettre les pièces manquantes et lui rappelle que son droit s'éteindra s'il ne complète pas le dossier dans le délai péremptoire de trois mois.

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

**CHOIX DE LA CAISSE ET CHANGEMENT DE CAISSE**

- I8** Une fois que la caisse désignée par l'employeur a effectué le premier versement d'indemnité, l'employeur ne peut en principe plus changer de caisse pendant le reste du délai-cadre de deux ans.
- Le délai-cadre de deux ans court dès le versement de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ou de l'indemnité en cas d'intempéries et s'applique aussi bien à la première qu'à la seconde.
- I9** L'employeur peut changer de caisse pendant un délai-cadre en cours lorsque la caisse refuse sa demande d'indemnisation parce qu'elle n'est pas compétente ou que l'entreprise n'entre plus dans le champ d'activité de l'ancienne caisse à raison du lieu ou de la matière.
- I10** Lorsqu'un employeur le demande et fournit la preuve que l'ancienne caisse 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, l'ancienne caisse lui fournit toutes les indications nécessaires pour poursuivre le versement de l'indemnité.

## REMBOURSEMENT DE L'INDMENITE

art. 48 LACI; art. 71a OACI

**J1** Avant de verser l'indemnité, la caisse 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 six périodes de décompte donnant droit à l'indemnité pendant le délai-cadre 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 demi-jours ou des jours entiers ?
- 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 rembourse à l'employeur, en règle générale dans le délai d'un mois, l'indemnité dûment versée après déduction du montant prévu

au titre du délai d'attente. Elle lui bonifie en outre la part patronale des cotisations AVS, AI, APG et AC sur les heures perdues à prendre en considération.

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

Si en revanche quelques travailleurs seulement 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 CONTROLE

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 qui subissent 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 avec sa demande d'indemnité. La caisse 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'indemnité en cas d'intempéries qui lui revient d'un montant pouvant aller de 100 à 1'000 francs selon 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 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'indemnité en cas d'intempéries 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'indemnité en cas d'intempéries dans la mesure où, additionnée au revenu provenant de l'activité provisoire, elle dépasse la perte de gain subie par le travailleur. Il joint le formulaire "Attestation de revenu provenant d'une occupation provisoire" à sa demande d'indemnité en cas d'intempéries 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:

<b>Décompte concernant l'interruption de travail pour cause d'intempéries</b>				
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	2'992.00	2'393.60	281.60	2'112.00
				2'112.00
6.05% (AVS, AI, APG, AC) de			2'992.00	181.00
				2'293.00

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

1<sup>re</sup> correction:

Perte de gain à 80%	Fr. 2'393.60
Salaires bruts provenant de l'activité provisoire	<u>Fr. 1'500.00</u>
	Fr. 3'893.60
moins la perte de gain à 100%	- <u>Fr. 2'992.00</u>
Réduction de la bonification revendiquée	Fr. 901.60
Bonification après réduction (2'112.-- - 901.60)	Fr. 1'210.40

2<sup>e</sup> correction:

Perte de gain à 100%	Fr. 2'992.00
moins le salaire brut provenant de l'activité provisoire -	<u>Fr. 1'500.00</u>
Montant déterminant soumis aux cotisations sociales	Fr. 1'492.00
dont 6.05%	Fr. 90.25

L'indemnité en cas d'intempéries s'élève ainsi à Fr. 1'300.65 (1'210.40 + 90.25).

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

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

# DÉCOMPTE

**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		<b>Décompte concernant l'interruption de travail pour cause d'intempéries</b> (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 consi- dération	3 Durée hebdoma- daire du travail selon contrat	4 Heures à effectuer par période de décompte, y.c. rattrapage	5 Temps effectif	6 Congés payés/ non payés	7 Horaire 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 Bonification revendiquée
						a	b	c						
Total/Report colonnes 9/10/13														

716.503 f. 7.2003 30'000

www.espace-emploi.ch

**Col. 1 N° AVS, nom et prénom**

Ne mentionner 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.

**Col. 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 (ch. marg. E8 ss).

**Col. 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, c'est la durée de travail de la période de décompte en question qui 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.

**Col. 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.

**Col. 5 Temps effectif**

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

**Col. 6 Congés payés / non payés**

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

**Col. 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 deux colonnes est à noter dans la colonne 7c avec inversion du signe (ch. marg. B14 ss).

**Col. 8 Solde des heures en plus des mois précédents**

Indiquer toutes les heures en plus effectuées pendant les six derniers mois précédant le début du délai-cadre de deux ans qui n'ont pas été compensées par du temps libre. Après le début du délai-cadre, compter toutes les heures en plus effectuées pendant ce délai-cadre, mais au plus pendant les douze derniers mois, qui n'ont pas été compensées par du temps libre (ch. marg. 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.

**Col. 9 Heures perdues à prendre en considération**

Les heures effectivement perdues des jours et demi-jours 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.

**Col. 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).

**Col. 11 Perte de gain 80%**

L'indemnité en cas d'intempéries s'élève à 80% de la perte de gain déterminée à la colonne 10.

**Col. 12 Délai d'attente**

Pour chaque période de décompte, l'employeur prend à sa charge deux jours d'attente de la première à la sixième période de décompte et trois jours d'attente dès la septième période de décompte.

Calcul: respectivement 2/5 ou 3/5 de la durée hebdomadaire contractuelle de travail (col. 3) multipliés par le gain horaire à prendre en considération (col. 2), dont 80% (ch. marg. C13 ss).

Lorsque le Conseil fédéral a prolongé la durée maximale de la réduction de l'horaire de travail, le délai d'attente est de un jour de la première à la sixième période de décompte et de deux jours dès la septième période de décompte.

**Col. 13 Bonification revendiquée**

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

La caisse bonifie en plus la part patronale des cotisations AVS/AI/APG/AC sur les heures de travail perdues, qui s'élève à 6,05% du total de la colonne 10.