

Assurance-chômage

Date de réception/du timbre postal

Entreprise

Caisse de chômage

Secteur d'exploitation _____

REE + Sct. N° _____

Personne responsable _____

Téléphone _____

Relation bancaire (numéro IBAN) _____

(prière de joindre un bulletin de versement)

Demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

Pour la période de décompte de

1 Exercice du droit

La demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail doit être présentée à l'expiration de chaque période de décompte, mais au plus tard dans **les trois** mois à compter de cette expiration même en cas d'opposition, auprès de la caisse de chômage désignée dans le préavis. Doivent être joints à la demande:

- le décompte concernant la réduction de l'horaire de travail (form. 716.303)
- les rapports concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique (form. 716.307)
- évent. les attestations de revenu provenant d'une occupation provisoire (form. 716.305)
- évent. la feuille de calcul des heures perdues imputables à des facteurs saisonniers (form. 716.303.1)

2 Droit à l'indemnité

Durée normale du travail

Est réputée durée normale du travail, la durée contractuelle du travail accomplie par le travailleur, mais au plus la durée selon l'usage local dans la branche économique en question.

Durée réduite du travail

La durée de travail n'est réputée réduite que si elle n'atteint pas la durée normale du travail, une fois additionnées les heures en plus. Comptent comme heures en plus les heures payées ou pas encore payées excédant le nombre d'heures à effectuer selon l'horaire de travail contractuel.

Travailleurs ayant droit à l'indemnité

En principe, tous les travailleurs dont le revenu est soumis à l'obligation de cotiser ou qui n'ont pas encore atteint l'âge minimal pour cotiser à l'AVS ont droit à l'indemnité, à l'exception des personnes mentionnées ci-dessous.

Travailleurs n'ayant pas droit à l'indemnité

- les travailleurs dont la réduction de l'horaire de travail ne peut être déterminée ou dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable;
- le(la) conjoint(e) ou partenaire enregistré(e) de l'employeur, occupé(e) dans l'entreprise de celui-ci;
- 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; il en va de même des conjoint(e)s ou partenaires enregistré(e)s de ces personnes, qui sont occupé(e)s dans l'entreprise;
- les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié, sans égard à la partie qui a résilié;
- les travailleurs qui ne sont pas d'accord avec la réduction de l'horaire de travail (en pareil cas, ils doivent être rémunérés selon le contrat de travail);



- les travailleurs qui ont un emploi d'une durée déterminée, sont en apprentissage, au service d'une organisation de travail temporaire ou qui sont prêtés par une autre entreprise.

Ces personnes ne doivent pas figurer sur le décompte.

Perte de travail à prendre en considération dans l'entreprise/dans le secteur d'exploitation

La perte de travail est prise en considération lorsqu'elle est due à des facteurs d'ordre économique, est inévitable et atteint **au moins 10%** de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise ayant droit à l'indemnité. Si l'introduction de la réduction de l'horaire de travail ne coïncide pas avec le début d'une période de décompte ou si le travail est repris à plein temps avant la fin d'une période de décompte, la perte de travail d'au moins 10% se calcule sur les heures normales de travail à compter, respectivement du début de la réduction de l'horaire de travail ou jusqu'à la fin de ladite réduction. Cette calculation au prorata n'est toutefois admise que si aucune réduction de l'horaire de travail n'a lieu au cours de la période de décompte, respectivement qui précède ou suit la période en question. Pour la détermination de la durée maximale de l'indemnisation, un décompte dans lequel on a appliqué le prorata compte comme une période de décompte complète. Pour déterminer la durée maximale d'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail, ce sont les périodes de décompte indemnisées à l'entreprise, resp. au secteur d'exploitation qui sont déterminantes. Les périodes de décompte relatives à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas d'intempéries sont additionnées. Les pertes de travail des travailleurs à domicile et celles des travailleurs dont la réduction de travail fait suite à des pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques doivent faire l'objet d'un décompte particulier.

Perte de travail à ne pas prendre en considération dans l'entreprise/dans le secteur d'exploitation

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

- lorsqu'elle est due à des mesures touchant l'organisation de l'entreprise, tels que travaux de nettoyage, de réparation ou d'entretien, ou à d'autres interruptions habituelles et répétées de l'exploitation, ou encore à des circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation que l'employeur doit assumer;
- lorsqu'elle est habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise, ou est causée par des fluctuations saisonnières de l'emploi;
- pour les deux journées de travail qui précèdent et qui suivent des jours fériés qui ne tombent pas sur un samedi ou un dimanche, ainsi que pour les jours fériés eux-mêmes;
- lorsqu'elle est provoquée par des vacances d'entreprise ainsi que pour les cinq jours de travail qui précèdent et qui suivent immédiatement les vacances d'entreprise;
- lorsqu'elle est causée par un conflit collectif de travail dans l'entreprise.

3 Confirmation de l'employeur

- Les travailleurs ont été informés de l'instauration de la réduction de l'horaire de travail. Les travailleurs qui n'ont pas accepté cette réduction sont rémunérés selon le contrat de travail.
- Tous les travailleurs de l'entreprise/du secteur d'exploitation dans laquelle/dans lequel la réduction de l'horaire de travail a été instaurée – à l'exception des personnes mentionnées sous **chiffre 2** – figurent dans le décompte, indépendamment du fait qu'ils soient touchés ou non par la réduction de l'horaire de travail.
- L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail a été avancée aux travailleurs concernés et versée le jour de paie habituel, c'est-à-dire le _____
- L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail a été prise en charge par l'employeur durant le délai d'attente.
- Les cotisations légales et contractuelles aux assurances sociales ont été/seront payées en fonction de la durée normale du travail.

Remarques

L'employeur est tenu de fournir à la caisse tous les renseignements et documents nécessaires (art. 88 LACI; art. 28 LPGA).

Celui qui, violant son obligation de renseigner, aura donné des renseignements faux ou incomplets ou se sera refusé à renseigner, celui qui aura refusé de remplir les formulaires idoines ou les aura remplis contrairement à la vérité, sera poursuivi pénalement (art. 105ss LACI).

Lieu et date

Timbre de l'entreprise et signature valable

Annexes:

- ___ form. Décompte concernant la réduction de l'horaire de travail
- ___ form. Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique
- ___ form. Attestation de revenu provenant d'une occupation provisoire
- ___ form. Feuille de calcul des heures perdues imputables à des facteurs saisonniers