



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR

Secrétariat d'État à l'économie SECO
Marché du travail / Assurance-chômage

Directive **LACI INTEMP**

(Bulletin LACI INTEMP)

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

État: 01.07.2025

Préface

En sa qualité d'autorité de surveillance, l'organe de compensation de l'assurance-chômage (SECO-TC), administré par le SECO, est chargé de veiller à une application uniforme du droit et de donner aux organes chargés de son exécution les directives nécessaires à cet effet (art. 110 LACI). Dans le domaine de l'indemnité en cas d'intempéries, ceci s'effectue sous la forme de la Directive LACI INTEMP, lequel est contraignant pour l'ensemble des organes d'exécution.

SECO-TC communique aux organes d'exécution, par voie de directive, toutes les corrections et précisions du Tribunal fédéral entraînant une modification de la pratique. La publication par SECO-TC d'un changement de ce type est déterminante pour pouvoir déroger aux directives LACI en vigueur (cf. ATFA du 13 avril 2006, C 291/05).

La Directive LACI INTEMP sera actualisée deux fois par an (au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet). La date des modifications figure dans les notes de bas de page. Les modifications apportées aux chiffres marginaux sont brièvement expliquées dans un courriel d'information aux organes d'exécution.

La Directive LACI INTEMP est publiée sur www.travail.swiss et sur le TCNet. Sur TCNet, vous trouverez également une liste des modifications. La Directive LACI INTEMP se compose des chapitres suivants :

- A** Notion et but de l'indemnité en cas d'intempéries
- B** Droit à l'indemnité
- C** Perte de travail à prendre en considération
- D** Perte de travail à ne pas prendre en considération
- E** Calcul de l'indemnité
- F** Durée de l'indemnisation
- G** Avis et examen de la perte de travail
- H** Obligations de l'employeur
- I** Exercice du droit à l'indemnité
- J** Remboursement de l'indemnité
- K** Prescriptions de contrôle
- L** Occupation provisoire
- M** Décompte
- N** Thèmes spéciaux

Les directives recueillies au chapitre « Thèmes spéciaux » sont valables pour l'ensemble de l'exécution de la LACI.

Mode de citation : Directive LACI INTEMP A1

SECO Marché du travail / Assurance-chômage (TC)

Index

A

Notion et but de l'indemnité en cas d'intempéries 10

B

Droit à l'indemnité.....	12
Branches d'activité ayant droit à l'indemnité.....	12
Durée normale et durée réduite de travail	14
Prise en considération de la perte de travail.....	22
Personnes ayant droit à l'indemnité	22
Personnes n'ayant pas droit à l'indemnité	22

C

Perte de travail à prendre en considération	28
Perte de travail minimale.....	30
Délai d'attente	30
Période de décompte	31

D

Perte de travail à ne pas prendre en considération.....	33
INTEMP et entreprises publiques	34

E

Calcul de l'indemnité	36
Montant de l'indemnité	36
Gain déterminant	36
Gain horaire à prendre en considération	37

F

Durée de l'INTEMP	42
--------------------------------	----

G

Avis et examen de la perte de travail.....	44
Forme et contenu de l'avis	44
Délai d'avis	44
Décision de l'autorité cantonale.....	45

H

Obligations de l'employeur	49
---	----

I

Exercice du droit à l'indemnité	51
Choix et changement de caisse	52

J

Remboursement de l'indemnité	55
---	-----------

K

Prescriptions de contrôle	58
--	-----------

L

Occupation provisoire	60
------------------------------------	-----------

M

Décompte	63
-----------------------	-----------

N

Thèmes spéciaux.....	66
Chiffres déterminants relatifs à l'assurance-chômage.....	67
Frais de justice en cas de recours devant le Tribunal fédéral	69
Recours auprès du Tribunal fédéral contre les décisions de renvoi des tribunaux cantonaux.....	70
Effet suspensif	71
Définitions	71
Effet suspensif en présence de décisions négatives	71
Effet suspensif en présence de décisions positives.....	72
Application de l'art. 50 LPGA à l'AC	74
Notification des décisions	75
Création de documents non modifiables	76
Signature manuscrite et transmission de documents.....	77
Signature sur les decisions	77
Signature sur les formulaires.....	77
Transmission de documents (art 29, al. 3, et 30 LPGA)	78
Directive relative à la protection des données : exécution de la LACI et de la LSE / systèmes d'information PLASTA et SIPAC	79
L'« intégration de la dimension de genre » dans l'application de la LACI	80
Définition	80
But	80
Égalité entre femmes et hommes dans la langue	80
Application non sexiste de la LACI	81

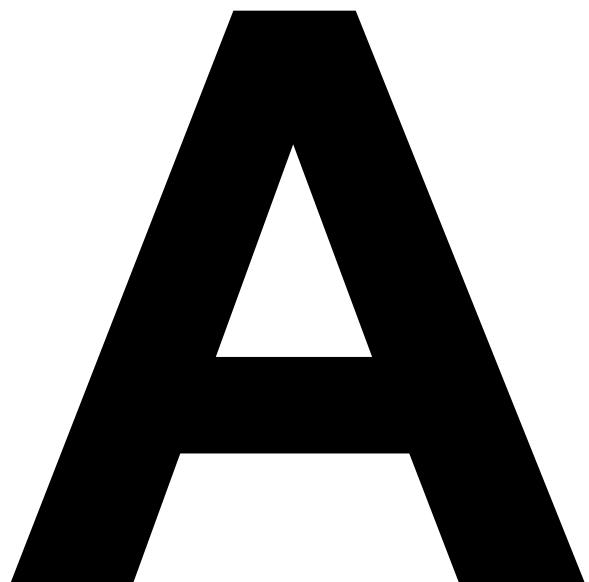
Travail au noir..... 82

Liste des abréviations

AC	Assurance-chômage
ACt	Autorité cantonale
AI	Assurance-invalidité
al.	alinéa
ANP	Assurance-accident non professionnel
AP	Assurance-accident professionnel
APG	Allocations pour perte de gain
art.	article
ATF	Arrêt du Tribunal fédéral
ATFA	Arrêt du Tribunal fédéral des assurances
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
CCT	Convention collective de travail
cf.	confer
CHF	francs suisses
CO	Code des obligations (RS 220)
col.	colonne
CP	Code pénal (RS 311.0)
DC	délai-cadre
Directive LACI INTEMP	Directive LACI concernant l'indemnité en cas d'intempéries
Directive LACI RHT	Directive LACI concernant l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail
GED	Gestion électronique des documents
h	heure
HM	horaire mobile
IC	Indemnité de chômage
ICI	Indemnité en cas d'insolvabilité

INTEMP	Indemnité en cas d'intempéries
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (RS 837.0)
LAVS	Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (RS 831.10)
let.	lettre
LMMT	logistique des mesures du marché de travail
LPC	Loi sur les prestations complémentaires (RS 31.30)
LPD	Loi fédérale sur la protection des données (235.1)
LPGA	Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (RS 830.1)
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalides (RS 831.40)
LPtra	Loi fédérale sur les prestations transitoires pour les chômeurs âgés (RS 837.2)
LSE	Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (RS 823.11)
LTF	Loi sur le Tribunal fédéral (RS 173.110)
MMT	Mesure de marché du travail
no	numéro
no REE	Numéro du registre des entreprises et des établissements
OACI	Ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (RS 837.02)
OPGA	Ordonnance sur la partie générale du droit des assurances sociales (RS 830.11)
ORP	Office régional de placement
p. ex.	par exemple
p.	page
PA	Loi fédérale sur la procédure administrative (RS 172.021)
PD	période de décompte
PLASTA	Système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail
RHT	Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

RS	Recueil systématique du droit fédéral
s. / ss.	et suivant(e) / et suivant(e)s
SA	Société anonyme
Sàrl	Société à responsabilité limitée
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
TF	Tribunal fédéral



(Première version du chapitre A : janvier 2014)

Notion et but de l'indemnité en cas d'intempéries

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

B

(Première version du chapitre B : janvier 2014)

Droit à l'indemnité

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

Branches d'activité ayant droit à l'indemnité

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

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

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

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'ACt les raisons pour lesquelles il lui a été impossible d'occuper d'une quelque autre manière, au sein de l'entreprise, les travailleurs ayant subi une interruption de travail.

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

B4 Font partie des branches du bâtiment et génie civil ayant droit à l'indemnité en cas d'intempéries non seulement les entreprises qui s'occupent principalement de la construction, mais aussi celles qui accomplissent des travaux d'aménagement et d'installation. Au nombre des entreprises du secteur principal de la construction, il faut mentionner en particulier les entreprises de construction, celles qui s'occupent de la construction des routes, des ponts et des tunnels, de démolition d'immeubles, de construction et de montage d'échafaudages, les entreprises de goudronnage, de forage, de pose de canalisations et

de câbles, de construction de digues et de construction de protection contre les avalanches. Au nombre des entreprises d'aménagement et d'installation, il faut compter notamment les entreprises d'isolation de constructions et de façades, les entreprises de peinture, de couverture, de ferblanterie, de gypserie et de montage d'éléments préfabriqués.

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

⇒ Jurisprudence

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

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

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

- entreprises qui colmatent des joints de tout genre sur les chantiers et dont les travailleurs ne peuvent travailler en raison du froid ;
- fabriques de tuyaux et d'éléments en béton et de pierres artificielles qui doivent suspendre leur production en raison du froid ;
- entreprises de constructions métalliques qui, en raison d'un froid extrême, ne peuvent pas monter des supports métalliques dans le gros œuvre ;
- entreprises qui, en raison de la pluie, sont empêchées de monter des paratonnerres sur les toits ;
- entreprises de peinture qui ne peuvent poursuivre les travaux sur des ponts en raison du brouillard ou de l'humidité ;
- entreprises de tuyauterie qui ne peuvent poser des tuyaux dans le sol à l'extérieur en raison du froid et des chutes de neige ;
- entreprises de marquage des routes qui ne peuvent effectuer le marquage en raison du froid ou de l'humidité ;
- entreprises d'installations sanitaires qui doivent interrompre leurs travaux dans une nouvelle construction en raison du froid ;
- plantations forestières qui doivent interrompre leurs travaux à cause de la neige et du gel ;
- ateliers d'une entreprise de construction qui doivent interrompre leur activité parce que le travail est également interrompu sur le chantier en raison des conditions météorologiques.

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

- exploitations agricoles ;
- centrales à béton ;
- centrales hydro-électriques ;
- entreprises d'assainissement des eaux ;

- bureaux d'ingénieur, de géomètre et de planification ;
 - entreprises de déblaiement de la neige ;
 - entreprises de démolition de véhicules ;
 - entreprises de transport de bois ;
 - entreprises de transport par hélicoptère ;
 - marbreries (art funéraire) ;
 - entreprises de nettoyage ;
 - entreprises de construction de machines et d'appareils.
- Si une entreprise, dans son ensemble, doit être attribuée principalement au secteur de l'agriculture, l'activité exercée accessoirement dans la sylviculture ne peut être qualifiée de branche d'activité séparée. C'est pourquoi le cercle des bénéficiaires de l'INTEMP ne s'étend, dans le domaine de la sylviculture, qu'aux entreprises dont l'activité principale présente incontestablement les caractéristiques de cette branche d'activité, ce qui est le cas, par exemple, des corporations et coopératives forestières.
- Les professions d'ingénieur, d'aménagiste et de géomètre ne peuvent s'identifier au secteur bâtiment et génie civil. L'exercice en plein air d'une partie des activités – même si elles subissent de ce fait les caprices de la météo – ne suffit pas à ouvrir un droit à l'indemnité. Dans le secteur de la construction, le droit à l'indemnité en cas d'intempéries est déterminé non pas par les diverses formes que peuvent revêtir les activités exercées, mais par la nature de l'entreprise ou du secteur de l'entreprise.

Durée normale et durée réduite de travail

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

Durée normale de travail

B6 Par durée normale de travail, il faut entendre la durée contractuelle de travail de l'employé, mais au plus la durée selon l'usage local dans la branche économique en question. Lorsque l'entreprise est soumise à une CCT, l'horaire de travail servant à calculer l'indemnité ne peut dépasser l'horaire de travail fixé dans cette convention.

Durée normale de travail en cas d'horaire mobile

B7 Les régimes d'horaire de travail mobile prévoient en règle générale une plage permettant une variation de la durée hebdomadaire de travail (p. ex. durée de travail de 35 à 45 heures par semaine, soit une moyenne de 40 heures hebdomadaires). Les soldes d'heures doivent en principe être compensés dans l'année. Le salaire est toujours payé en fonction de la durée moyenne de travail.

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

Ne sont pas considérés comme régime d'horaire mobile :

- les systèmes où l'horaire de travail est fixé par un calendrier de travail annuel ;
- les systèmes qui dérogent à l'horaire de travail normal avec compensation des soldes d'heures par un supplément ou une réduction de salaire ou par des vacances supplémentaires ;

- les systèmes variant en fonction de la saison ;
- les systèmes qui sont réglés d'avance par blocs (p. ex. 4 semaines à 45 heures et 4 semaines à 35 heures) ;
- les systèmes répondant aux exigences du travail par équipe.

Dans tous ces cas, la durée de travail convenue dans la période de décompte concernée est considérée comme durée normale de travail.

Durée réduite de travail

- B9** La durée de travail n'est réputée réduite que lorsqu'elle n'atteint pas la durée normale de travail, une fois les heures en plus additionnées.
- B10** Comptent comme heures en plus les heures payées ou qui n'ont pas été payées excédant le nombre d'heures à effectuer selon l'horaire de travail contractuel. Ne comptent pas comme heures en plus les heures effectuées dans le cadre du régime d'horaire mobile de l'entreprise, mais au maximum 20 heures, ni les heures accomplies d'avance ou à rattraper imposées par l'entreprise pour compenser des ponts entre les jours fériés.
- Les heures accomplies d'avance ou à rattraper sont acceptées en tant que telles lorsque le règlement de l'entreprise fixe le moment de leur compensation.
- B11** Si aucun délai-cadre d'indemnisation ne court pour l'entreprise ou le secteur d'exploitation au moment de l'interruption de travail, les heures en plus accomplies par les travailleurs au cours des 6 mois précédents sont déduites de leur perte de travail. Les heures qui ont été accomplies pendant ces 6 mois afin d'équilibrer un solde négatif d'heures de travail ne comptent pas comme heures en plus.¹
- B12** Pendant le délai-cadre d'indemnisation, les heures en plus accomplies par les travailleurs avant une nouvelle interruption de travail, mais au plus pendant les 12 derniers mois, seront déduites de leur perte de travail. Les heures qui ont été accomplies pendant ces 12 mois afin d'équilibrer un solde négatif d'heures de travail ne comptent pas comme heures en plus.
- B12a** Si l'indemnité n'est demandée pour un travailleur pour la première fois qu'au cours du délai-cadre d'indemnisation, les 6 mois précédent l'introduction de la RHT / l'INTEMP sont déterminants pour le décompte des heures supplémentaires. Si la période de réduction d'horaire de travail ou d'interruption pour cause d'intempéries d'un travailleur commence à courir pour la première fois plus de 6 mois après le début du délai-cadre d'indemnisation, ce sont les heures supplémentaires de tout le délai-cadre qui doivent être décomptées, mais au maximum celles des 12 derniers mois.

⇒ Exemple 1

Le délai-cadre relatif à la RHT ou à l'INTEMP d'une entreprise ou d'un secteur d'exploitation commence à courir le 01.02. L'indemnité n'est demandée pour une collaboratrice qu'à partir du 01.05.

Les heures en plus accomplies par cette collaboratrice au cours des 6 derniers mois, soit du 01.11 au 30.04, sont déduites de sa perte de travail.

¹ B11–B12 modifié en octobre 2016

⇒ Exemple 2

Le délai-cadre relatif à la RHT ou à l'INTEMP d'une entreprise ou d'un secteur d'exploitation commence à courir le 01.02. L'indemnité n'est demandée pour un collaborateur qu'à partir du 01.10.

Les heures en plus accomplies par ce collaborateur pendant les 8 mois du délai-cadre, soit du 01.02 au 30.09, sont déduites de sa perte de travail.

⇒ Exemple 3

Le délai-cadre d'indemnisation pour la perception de la RHT / l'INTEMP d'une entreprise ou d'un secteur d'exploitation commence à courir le 01.02.2012. L'indemnité n'est demandée pour une collaboratrice qu'à partir du 01.04.2013.

Les heures en plus accomplies par cette collaboratrice pendant les 12 derniers mois du délai-cadre en cours, soit du 01.04 au 31.03 de l'année suivante, sont déduites de sa perte de travail.

- B13** Un délai-cadre d'indemnisation de 2 ans est ouvert le premier jour de la première période de décompte pour laquelle l'INTEMP ou la RHT est versée.

Horaire mobile

- B14** Un régime d'horaire mobile au sens de l'AC ne sera reconnu que si les travailleurs peuvent reporter leur solde d'heures au fur et à mesure dans le cadre de la plage fixée par l'entreprise. Les travailleurs doivent en outre pouvoir augmenter ou diminuer librement leurs heures dans les limites de la plage fixée par l'entreprise.

L'art. 26 de la Convention nationale du secteur principal de la construction (CN) est en conformité avec ces conditions, même s'il fixe une période déterminée pour compenser les heures en plus et ajoute un bonus temps aux heures en plus qui n'ont pu être compensées pendant cette période.

- B15** L'assurance-chômage n'admet un horaire mobile que si l'entreprise dispose d'un règlement écrit et qu'elle l'applique depuis un certain temps déjà. Elle ne reconnaîtra donc pas un horaire mobile introduit en prévision d'une interruption de travail due aux conditions météorologiques.

- B16** Les heures en plus ou en moins résultant d'un horaire mobile n'ont pas d'influence sur la perte de travail due aux intempéries. Elles ne donnent dès lors pas lieu à une réduction de la perte de travail prise en considération et ne l'augmentent pas non plus.

⇒ Exemple 1

Un employeur annonce pour une période de décompte une perte de travail de 100 heures due aux conditions météorologiques pour un travailleur ayant 160 heures à accomplir. Le travailleur a effectué 70 heures au cours de cette période de décompte, dont 10 pour augmenter son solde d'horaire mobile qui passe ainsi de 5 à 15 heures.

Les 10 heures en plus ne réduisent pas la perte de travail.

Temps de travail à effectuer durant la période décompte hebdomad.	total y c. hres acc. d'av.	Temps de travail effectif	Absences payées / non payées	Solde horaire mobile		Solde heures en plus mois précédents	Heures perdues à pdr. en cons.
				fin période précédente	fin période concernée		
36.87	160.00	70.00		5.00	15.00		100.00

⇒ Exemple 2

Un employeur annonce pour une période de décompte une perte de travail de 100 heures due aux conditions météorologiques pour une employée ayant 160 heures à accomplir. L'employée a accompli 50 heures au cours de cette période de décompte, amortissant du même coup de 10 heures son solde HM qui passe de 15 à 5 heures.

Les 10 heures en moins n'augmentent pas la perte de travail.²

Temps de travail à effectuer durant la période décompte hebdomad.	total y c. hres acc. d'av.	Temps de travail effectif	Absences payées / non payées	Solde horaire mobile		Solde heures en plus mois précédents	Heures perdues à pdr. en cons.
				fin période précédente	fin période concernée		
36.87	160.00	50.00		15.00	5.00		100.00

- B17** Seule la part du solde HM qui excède +20 heures est prise en compte et réduit par conséquent la perte de travail à prendre en considération.

Pour éviter qu'un nombre disproportionné d'heures en plus puisse être effectué dans le cadre d'un régime d'horaire mobile pendant des phases d'interruption de travail pour cause d'intempéries sans que la perte de travail ne soit réduite, le solde négatif sera lui aussi limité à -20 heures.

⇒ Exemple 1

Si le solde HM d'un travailleur est de -60 heures au début d'une période d'interruption de travail, la caisse prendra comme solde à la fin de la période de décompte précédente -20 heures. Ainsi, les heures en plus accomplies dans le cadre de l'horaire mobile ne pourront varier que dans une fourchette de -20 à +20 heures, soit de 40 heures au maximum, sans que cela n'affecte la perte de travail.

⇒ Exemple 2

Un travailleur dispose au début d'une période d'intempéries d'un solde négatif de -50 heures. Dans la première période de décompte, il réduit ce solde à -40 en travaillant 10 heures en plus. Se fondant sur 160 heures à effectuer et 110 heures effectives au cours de cette période de décompte, l'employeur prétend avoir perdu 60 heures de travail en raison d'intempéries.

Temps de travail à effectuer durant la période décompte hebdomad.	total y c. hres acc. d'av.	Temps de travail effectif	Absences payées / non payées	Solde horaire mobile		Solde heures en plus mois précédents	Heures perdues à pdr. en cons.
				fin période précédente	fin période concernée		
36.87	160.00	110.00		-20.00	-10.00		60.00

Dans la période de décompte suivante, le travailleur effectue 35 heures en plus dans le cadre de l'horaire mobile. Se fondant sur 160 heures à effectuer et 135 heures effectives au cours de cette période de décompte, l'employeur prétend de nouveau avoir perdu 60 heures de travail en raison des conditions météorologiques.

² B16 modifié en juillet 2023

Temps de travail à effectuer durant la période décompte hebdomad.	total y c. hres acc. d'av.	Temps de travail effectif	Absences payées / non payées	Solde horaire mobile fin période précédente	Solde horaire mobile fin période concernée	Solde heures en plus mois précédents	Heures perdues à pdr. en cons.
36.87	160.00	135.00		-10.00	20.00		55.00

Le solde HM est bloqué à +20 heures. 5 heures résultant de l'horaire mobile sont donc prises en considération comme heures en plus et réduisent d'autant la perte. Si on avait laissé le solde HM à -50 heures au début de la période d'interruption de travail, le travailleur aurait pu accomplir 70 heures en plus pendant la période de décompte (jusqu'à +20 heures) sans que ces heures ne réduisent la perte de travail à prendre en considération.³

- B18** Si un travailleur ramène son solde HM en dessous de -20 heures, le solde HM reporté sur le formulaire « Décompte concernant l'indemnité en cas d'intempéries » sera bloqué à -20 heures et les autres heures en moins seront reportées à la colonne « Absences payées / non payées ».

⇒ 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.

Temps de travail à effectuer durant la période décompte hebdomad.	total y c. hres acc. d'av.	Temps de travail effectif	Absences payées / non payées	Solde horaire mobile fin période précédente	Solde horaire mobile fin période concernée	Solde heures en plus mois précédents	Heures perdues à pdr. en cons.
36.87	160.00	100.00	10.00	-10.00	-20.00		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 « Absences payées / non payées ».⁴

Heures en plus

- B19** Les heures en plus effectuées pendant les 6 ou 12 derniers mois (B9 ss.) doivent être déduites de la perte de travail à prendre en considération.

⇒ Exemple 1

Solde d'heures en plus 6 mois avant le début du DC : + 40 h

Solde d'heures en plus au début de la 1^{re} PD : + 47 h

Variation dans les 6 derniers mois : + 7 h

7 7 heures en plus sont déduites de la perte de travail à prendre en considération (report à la colonne « Solde heures en plus mois précédents »).

⇒ Exemple 2

Solde d'heures en plus 6 mois avant le début du DC : + 47 h

Solde d'heures en plus au début de la 1^{re} PD : + 40 h

Variation dans les 6 derniers mois : - 7 h

Comme le travailleur n'a pas effectué d'heures en plus pendant les 6 derniers mois, aucune heure en plus n'est déduite malgré le solde positif.

³ B17 modifié en juillet 2023

⁴ B18 modifié en juillet 2023

⇒ Exemple 3

Solde d'heures en plus 6 mois avant le début du DC :	- 50 h
Solde d'heures en plus au début de la 1 ^{re} PD :	- 30 h
Variation dans les 6 derniers mois :	+ 20 h

Les 20 heures additionnelles au temps de travail ordinaire qui ont été accomplies pendant les 6 derniers mois servent uniquement à réduire le solde d'heures de travail négatif et ne comparent donc pas comme heures en plus.⁵

Exemples concernant l'horaire mobile et les heures en plus

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

⇒ Exemple 1

Solde d'heures en plus 6 mois avant le début du DC :	+ 35 h
Solde d'heures en plus au début de la 1 ^{re} PD :	+ 42 h
Variation dans les 6 derniers mois :	+ 7 h
Heures en plus à la fin de la 1 ^{re} PD :	+ 50 h
Heures à effectuer :	160 h
Temps de travail effectif :	108 h
Heures de travail perdues :	60 h

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

Temps de travail à effectuer durant la période décompte hebdomad.	total y c. hres acc. d'av.	Temps de travail effectif	Absences payées / non payées	Solde horaire mobile		Solde heures en plus mois précédents	Heures perdues à pdr. en cons.
				fin période précédente	fin période concernée		
36.87	160.00	108.00		20.00	20.00	7.00	45.00

Le solde HM est plafonné à +20 heures. Les 7 heures en plus des 6 derniers mois précédant la première période de décompte sont reportées à la colonne « Solde heures en plus mois précédents ». L'augmentation du solde HM de +42 à +50 heures pendant la période de décompte se traduit par une diminution de 8 heures de la perte de travail à prendre en considération puisque le solde HM dépasse le plafond fixé à +20 heures.

⇒ Exemple 2

Solde d'heures en plus 6 mois avant le début du DC :	+ 1 h
Solde d'heures en plus au début de la 1 ^{re} PD :	+ 9 h
Variation dans les 6 derniers mois :	+ 8 h
Solde des heures en plus à la fin de la 1 ^{re} PD :	+ 15 h
Heures à effectuer :	160 h
Temps de travail effectif :	106 h
Heures de travail perdues :	60 h

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

Temps de travail à effectuer durant la période décompte hebdomad.	total y c. hres acc. d'av.	Temps de travail effectif	Absences payées / non payées	Solde horaire mobile		Solde heures en plus mois précédents	Heures perdues à pdr. en cons.
				fin période précédente	fin période concernée		
36.87	160.00	106.00		9.00	15.00		60.00

⁵ B19 modifié en octobre 2016 et juillet 2023

Aucune heure en plus accomplie avant ou pendant la période d'intempéries n'est déduite de la perte de travail à prendre en considération puisque toutes ces heures ont été accomplies dans les limites de la plage d'horaire mobile admise par l'assurance-chômage.

⇒ Exemple 3

Solde d'heures en plus 6 mois avant le début du DC :	- 50 h
Solde d'heures en plus au début de la 1 ^{re} PD :	<u>- 25 h</u>
Variation dans les 6 derniers mois :	+ 25 h
Solde d'heures en plus à la fin de la 1 ^{re} PD :	+ 10 h
Heures à effectuer :	160 h
Temps de travail effectif :	135 h
Heures de travail perdues :	60 h

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

Temps de travail à effectuer durant la période décompte hebdomad.	total y c. hres acc. d'av.	Temps de travail effectif	Absences payées / non payées	Solde horaire mobile		Solde heures en plus mois précédents	Heures perdues à pdr. en cons.
				fin période précédente	fin période concernée		
36.87	160.00	135.00		-20.00	15.00		60.00

Les 25 heures en plus effectuées durant les 6 derniers mois précédant la première interruption de travail pour cause d'intempéries sont une réduction du solde négatif autorisé et ne doivent donc pas être déduites des heures perdues en raison d'intempéries. Le solde HM de -25 heures au début de la période de décompte est réduit à -20 heures. 35 heures en plus ayant été accomplies pendant la période de décompte, le solde à la fin de la période en cours s'élève à +15 heures. Les heures de travail perdues ne peuvent être déduites que dans la mesure où elles dépassent le plafond de +20 heures.

⇒ Exemple 4 (exemple de calcul tiré de la pratique sur 2 périodes de décompte)

Horaire hebdomadaire : 40 h

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

1^{re} période de décompte :

Jours de travail :	23
Heures à effectuer :	184
Temps de travail effectif en heures :	66,4
Absences payées / non payées en heures :	45
Heures de travail perdues pour intempéries :	24
Solde HM au début de la PD, en heures :	+ 68,18
Solde HM à la fin de la PD, en heures :	+ 19,58
Variation de l'HM pendant la PD :	- 48,6
Heures en plus des 6 derniers mois :	0

Temps de travail à effectuer durant la période décompte hebdomad.	total y c. hres acc. d'av.	Temps de travail effectif	Absences payées / non payées	Solde horaire mobile		Solde heures en plus mois précédents	Heures perdues à pdr. en cons.
				fin période précédente	fin période concernée		
40.00	184.00	66.40	93.18	20.00	19.58		24.00

Le solde HM au début de la période de décompte est de +20 heures.

Une différence de seulement 0,42 heure est portée au décompte. Le solde à la fin de la période de décompte en cours correspond ainsi au solde effectif de l'entreprise.

Les 48,18 heures amorties (48,6 moins 0,42) sont reportées à la colonne « Absences payées / non payées ».

2^e période de décompte :

Jours de travail :	20
Heures à effectuer :	160
Temps de travail effectif en heures :	104,52
Absences payées / non payées en heures :	0
Heures de travail perdues pour intempéries :	60,9
Solde HM au début de la PD, en heures :	+ 19,58
Solde HM à la fin de la PD, en heures :	+ 25
Variation de l'HM pendant la PD :	+ 5,42

Temps de travail à effectuer durant la période décompte hebdomad.	total y c. hres acc. d'av.	Temps de travail effectif	Absences payées / non payées	Solde horaire mobile		Solde heures en plus mois précédents	Heures perdues à pdr. en cons.
				fin période précédente	fin période concernée		
40.00	160.00	104.52		19.58	20.00		55.90

La perte de travail à prendre en considération est réduite des 5 heures en plus qui dépassent le plafond de +20 heures admis par l'assurance-chômage.

- ⇒ Exemple 5 (exemple de calcul tiré de la pratique)

Horaire hebdomadaire : 40 h

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

Jours de travail :	23
Heures à effectuer :	184
Temps de travail effectif en heures :	165,82
Absences payées / non payées en heures :	8
Heures de travail perdues pour intempéries :	0
Solde HM au début de la PD, en heures :	+ 36,24
Solde HM à la fin de la PD, en heures :	+ 26,06
Variation de l'HM pendant la PD :	- 10,18
Heures en plus des 6 derniers mois :	23

Temps de travail à effectuer durant la période décompte hebdomad.	total y c. hres acc. d'av.	Temps de travail effectif	Absences payées / non payées	Solde horaire mobile		Solde heures en plus mois précédents	Heures perdues à pdr. en cons.
				fin période précédente	fin période concernée		
40.00	184.00	165.82	18.18	20.00	20.00	12.82	-12.82

Comme le solde HM est plafonné à +20 heures tant au début qu'à la fin de la période de décompte, les 10,18 heures amorties résultant du système d'horaire mobile sont reportées à la colonne « Absences payées / non payées ». Elles réduisent en outre les 23 heures en plus des 6 derniers mois reportées à la colonne « Solde heures en plus mois précédents ». Les 12,82 heures en plus des mois précédents qui n'ont pas encore été compensées seront reportées sur la période de décompte suivante.⁶

⁶ B20 modifié en juillet 2023

Prise en considération de la perte de travail

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

Personnes ayant droit à l'indemnité

B22 En principe, tous les travailleurs des branches d'activité donnant droit à l'indemnité (B1 ss.) qui sont touchés par des interruptions de travail dues aux conditions météorologiques ont droit à l'indemnité en cas d'intempéries, à condition qu'ils soient soumis à l'obligation de cotiser à l'AC ou s'ils n'ont pas encore atteint l'âge minimum requis pour cotiser à l'AVS. Est donc déterminante la notion de travailleur au sens de la législation sur l'AVS. Une période minimale de cotisation n'est pas exigée ; il suffit que le travailleur soit sous contrat de travail et exerce une telle activité au moment où survient l'interruption de travail. Les travailleurs étrangers ont dès lors également droit à l'indemnité indépendamment de leur lieu de domicile et de leur statut de séjour. Ainsi, les frontaliers étrangers, par exemple, ont droit à l'INTEMP dès le premier jour où ils exercent une activité soumise aux cotisations de l'AC, s'ils remplissent les autres conditions du droit à l'indemnité.

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

B23 Comme pour l'IC, les travailleurs n'ont droit à l'INTEMP que s'ils ont terminé leur scolarité obligatoire et n'ont pas encore atteint l'âge de référence (art. 21, al. 1, LAVS). L'obligation de cotiser à l'AC prend fin lorsque l'assuré atteint l'âge de référence (art. 21, al. 1, LAVS). Cela signifie que les travailleurs ont droit à l'INTEMP jusqu'à la fin du mois durant lequel ils ont atteint l'âge déterminant visé à l'art. 21 LAVS.⁷

B24 A la différence de la RHT, les apprentis et les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié ou est de durée déterminée, tels les saisonniers, ont aussi droit à l'indemnité.

Personnes n'ayant pas droit à l'indemnité

B25 N'ont pas droit à l'INTEMP :

- les travailleurs dont la perte de travail ne peut être établie ou dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable ;
- les personnes qui exercent une influence sur les décisions de l'employeur ;
- le conjoint de l'employeur occupé dans l'entreprise de celui-ci.

Perte de travail indéterminable et horaire de travail incontrôlable

B26 N'ont pas droit à l'indemnité en cas d'intempéries les travailleurs dont la perte de travail ne peut être déterminée ou dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable. Or, il est impossible de déterminer la perte de travail si l'horaire de travail normal ne peut être établi de manière fiable parce qu'aucun accord contractuel concernant le travail à fournir n'a été conclu entre l'employeur et le travailleur.

⁷ B23 modifié en janvier 2024

- 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. Afin de déterminer au cas par cas si la perte de travail est également imputable à de tels rapports de travail, il convient d'appliquer par analogie la directive LACI IC B96 s.⁸
- B28** N'ont pas non plus droit à l'indemnité les personnes dont la rémunération dépend exclusivement de la réussite de leur travail, c'est-à-dire celles qui ne touchent pas de rémunération fixe, car leur perte de travail n'est pas contrôlable.

Refus du droit à l'indemnité faute de contrôle du temps de travail par l'entreprise

- B29** Pour que l'horaire de travail et, par conséquent, les heures effectivement accomplies soient suffisamment contrôlables, il faut que l'entreprise dispose d'un système d'enregistrement du temps de travail de tous les travailleurs pour lesquels elle demande l'INTEMP. Ce dernier (p. ex. cartes de timbrage, rapports sur les heures, systèmes de saisie électronique des heures) doit pouvoir rendre compte quotidiennement des heures de travail fournies, y compris des éventuelles heures supplémentaires, de la perte de travail due aux conditions météorologiques, ainsi que de tout autre type d'absences telles que les vacances, les absences en cas de maladie, d'accident ou de service militaire.

L'Info-service « L'indemnité en cas d'intempéries », de même que les décisions des autorités cantonales rendent clairement les employeurs attentifs à l'obligation pour les entreprises de procéder à un contrôle du temps de travail.⁹

- B30** Il n'incombe ni à l'ACt ni à la caisse de chômage de contrôler le système d'enregistrement du temps de travail. Les versements d'INTEMP sont contrôlés exclusivement par le SECO/TCRD en vertu de l'art. 110 OACI. Ces contrôles sont effectués par sondage (I6). De son côté, l'employeur doit conserver les documents de contrôle du temps de travail au siège de son entreprise pendant 5 ans (art. 125 OACI).

⇒ Jurisprudence

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

- B31** S'il s'avère ultérieurement, lors d'un contrôle chez l'employeur, que la perte de travail n'aurait pas dû être prise en considération parce qu'incontrôlable, faute de système de contrôle approprié, le SECO/TCRD exigera le remboursement de l'indemnité versée à tort. L'employeur ne pourra pas se prévaloir de sa bonne foi du fait que l'indemnité lui a été versée sans réserve à plusieurs reprises sur une longue période et n'évitera pas la décision de restitution (ATF 8C_469/2011 du 29.12.2011).

Selon la jurisprudence, l'employeur ne pourra pas non plus invoquer sa bonne foi pour demander une remise de l'obligation de restituer les prestations. L'ACt devra rejeter toute demande allant dans ce sens.

⁸ B27 modifié en janvier 2025

⁹ B29 modifié en juillet 2023

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

- B32** Les personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur ou peuvent les influencer considérablement, en leur qualité d'associé, de détenteur d'une participation financière à l'entreprise ou encore de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise n'ont pas droit à l'INTEMP. Il en va de même des conjoints de ces personnes qui sont occupés dans l'entreprise.

Cette exclusion du droit à l'indemnité vaut pour toutes les formes de sociétés et indépendamment du statut de cotisant AVS de la personne concernée.

- B33** Il y a lieu de vérifier, dans chaque cas, sur la base de la structure d'organisation de l'entreprise, de quel pouvoir de décision jouit effectivement la personne concernée. Cette vérification est parfois compliquée car l'appartenance à une instance supérieure de décision de l'entreprise ne peut pas toujours être délimitée de l'appartenance à un niveau inférieur de direction à l'aide de critères formels. On ne pourra déduire d'emblée d'une procuration ou d'autres pouvoirs conférés à une personne que celle-ci occupe une position assimilable à celle d'un employeur dans l'entreprise car ces documents ne règlent que les responsabilités de l'intéressé envers l'extérieur. De telles délégations de pouvoirs confèrent certes à leur titulaire des compétences semblables sur le plan interne, mais ne permettent pas de conclure que la personne en question exerce une influence considérable sur les décisions de l'employeur, sans se référer au statut ni au contrat de la personne et encore moins aux circonstances inhérentes à l'entreprise. Cet examen au cas par cas des pouvoirs de décision est également valable pour les gérants d'une SA ou d'une Sàrl du moment qu'ils ne font pas partie du conseil d'administration ou qu'ils ne sont pas associés. Dans la majorité des cas, il convient toutefois de procéder à l'exclusion des gérants en raison des nombreux droits et devoirs dont ils sont investis.¹⁰

On ne déduira pas forcément, sans tenir compte des circonstances inhérentes à l'entreprise, qu'un directeur général responsable du domaine administratif et financier, disposant d'un droit de signature individuelle sans toutefois faire partie du conseil d'administration, exerce une influence considérable sur les décisions de l'employeur. Dans une petite entreprise ayant une organisation moins structurée, cette position peut néanmoins, selon les circonstances, signifier une influence considérable sur les décisions de l'employeur, même si la personne en question ne jouit pas officiellement du droit de signature et n'est pas inscrite au registre du commerce. Il faut alors être en mesure de prouver, en l'occurrence, que l'assuré peut effectivement exercer une influence considérable sur les décisions de l'employeur.

- B34** La question de la participation financière et de l'exclusion du droit à l'INTEMP qui en découle sera examinée au cas par cas à la lumière des circonstances particulières. La simple possession d'actions de collaborateur, par exemple, n'exclut pas le droit aux prestations.
- B35** La caisse vérifiera donc si l'assuré peut effectivement influencer considérablement les décisions de l'employeur à l'aide notamment des indications et moyens de preuve suivants :
- extrait du registre du commerce ;
 - statuts ;

¹⁰ B33 modifié en janvier 2016

- procès-verbaux de fondation, procès-verbaux de l'assemblée générale ou des séances du comité de direction ;
 - contrats de travail ;
 - organigramme de l'entreprise ;
 - indications des travailleurs concernés et de l'employeur sur les tâches effectives, les compétences et le pouvoir de décision, la participation financière, les procurations, le droit de signature ;
 - la taxation d'impôts pour contrôler la participation financière s'il s'agit d'une société anonyme.
- ⇒ Jurisprudence

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

B36 Les membres du conseil d'administration d'une société anonyme (art. 716 ss CO) et les associés d'une société à responsabilité limitée (art. 804 ss CO) ne feront pas l'objet de cette vérification différenciée des circonstances inhérentes à l'entreprise car la loi leur confie d'emblée un pouvoir de décision déterminant. La caisse leur niera le droit à l'indemnité sans autre forme de vérification.

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

- ⇒ Jurisprudence

ATF 8C_776/2011 du 14.11.2012 ; ATF 8C_729/2014 du 18.11.2014 (Tout comme les membres du conseil d'administration, les associés, respectivement les associés-gérants lorsqu'il en a été désigné d'une Sàrl disposent, de par la loi, d'une influence prépondérante)¹¹

B37 Dans une société en commandite, les associés indéfiniment responsables n'ont pas droit à l'INTEMP en raison du caractère dirigeant que leur confère l'art. 599 CO. Par contre, les commanditaires ont droit à l'indemnité dans la mesure où leur contrat d'associé ne leur confère pas le pouvoir d'influencer de façon déterminante les décisions que prend l'employeur.

B38 Aux termes de l'art. 25 LPGA, le droit de demander la restitution s'éteint 3 ans après le moment où la caisse de chômage a eu connaissance du fait, mais au plus tard 5 ans après le versement de la prestation. Le délai de péremption de 3 ans commence à courir en règle générale au moment où l'on est en droit de présumer que la caisse de chômage a eu connaissance du motif justifiant une restitution. Vu l'effet de publicité du registre du commerce, la caisse de chômage doit dès lors, en dérogation à cette règle de base, savoir dès le début qu'un collaborateur est membre du conseil d'administration d'une SA ou qu'il occupe une position dirigeante dans une Sàrl et est de ce fait exclu du droit à l'indemnité. Dans de tels cas, le délai de péremption de 3 ans commence à courir au moment du

¹¹ B36 modifié en janvier 2016

versement des indemnités qui n'étaient pas dues puisque la position de l'intéressé en tant que conseiller d'administration dans une SA ou sa fonction dirigeante dans une Sàrl ressort du registre du commerce (ATF 122 V 270).

⇒ Jurisprudence

ATF 124 V 383 (L'administration doit se voir opposer l'effet de publicité de l'inscription au registre du commerce et la publication dans la Feuille officielle suisse du commerce)¹²

Conjoints travaillant dans la même entreprise et personnes en partenariat enregistré

B39 En plus des personnes occupant une position comparable à celle de l'employeur, n'ont pas droit non plus à l'indemnité les conjoints ou partenaires enregistrés de ces personnes travaillant dans l'entreprise. Ils sont exclus du cercle des ayants droit sans autre vérification du pouvoir effectif de décision. Même s'ils n'occupent pas eux-mêmes une position comparable à celle de l'employeur, les conjoints ou partenaires enregistrés des personnes occupant une position comparable à celle de l'employeur n'ont pas droit à l'INTEMP. Ils n'ont droit à l'indemnité qu'à partir de la date à laquelle le divorce ou la dissolution du partenariat enregistré sont prononcés.

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_639/2015 du 6.4.2016 (La volonté n'est définitive et les parties ne sont définitivement séparées financièrement qu'à partir du jugement de divorce)

Ce motif personnel d'exclusion s'applique uniquement aux conjoints et aux personnes en partenariat enregistré et ne peut être étendu à d'autres membres de la famille.¹³

Travailleurs à la tâche

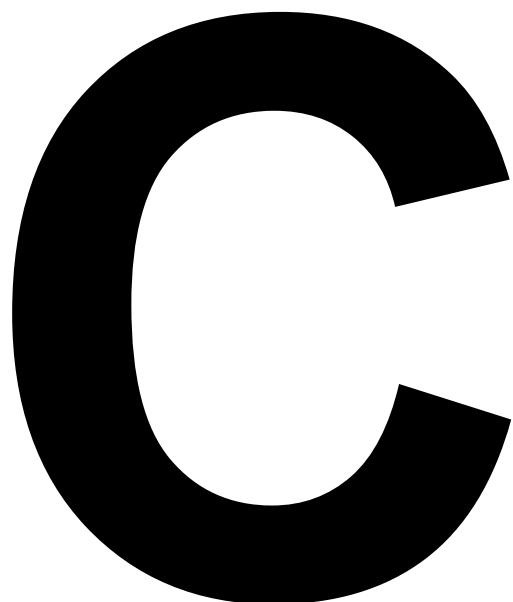
B40 Les travailleurs à la tâche salariés ont droit à l'INTEMP s'ils sont soumis à l'obligation de cotiser à l'assurance-chômage.

La perte de travail des travailleurs à la tâche ayant droit à l'indemnité doit pouvoir être déterminée et leur horaire de travail être suffisamment contrôlable (B26 ss.) La perte de travail est prouvée et suffisamment contrôlable si la caisse de chômage peut la déterminer d'après les contrats et les décomptes établis par l'adjudicateur (employeur). Si la perte de travail ne peut être déterminée, la caisse de chômage refuse l'indemnité.

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

¹² B38 modifié en janvier 2021

¹³ B39 modifié en juillet 2017



(Première version du chapitre C : janvier 2014)

Perte de travail à prendre en considération

art. 43 LACI ; art. 66 à 68 OACI

C1 Une perte de travail subie dans une branche d'activité ayant droit à l'indemnité en cas d'intempéries est prise en considération à condition que :

- l'interruption de travail soit exclusivement imputable aux conditions météorologiques ;
- la poursuite des travaux soit techniquement impossible en dépit de mesures de protection suffisantes, engendre des coûts disproportionnés ou ne puisse être exigée des travailleurs et
- l'employeur annonce l'interruption de travail conformément aux règles prescrites.

Ces conditions sont cumulatives.

Perte de travail imputable directement aux conditions météorologiques

C2 Pour que la perte de travail soit prise en considération, il faut qu'elle soit exclusivement imputable aux conditions météorologiques. Aucune autre raison ne peut en être à l'origine.

Il faut en outre que les travailleurs soient exposés directement aux intempéries. Le personnel administratif d'une entreprise de construction, par exemple, n'entre pas dans le cercle des ayants droit à l'INTEMP.

⇒ Jurisprudence

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

⇒ Exemples

- Un couvreur devait, selon le contrat d'entreprise, effectuer en mars 2018 des travaux d'assainissement sur un toit plat. Les travaux devaient occuper 3 collaborateurs et être terminés dans un délai de 10 jours. Étant donné qu'il y avait encore de la neige sur le toit au mois de mars, le couvreur n'a pu effectuer aucun travail d'assainissement durant tout le mois de mars. Bien qu'aucun travail n'ait pu être accompli durant le mois de mars, une perte de travail de 10 jours est prise en considération. La situation de l'entreprise ne doit pas être améliorée du fait de l'INTEMP.
- Une entreprise devait effectuer un ravalement de façades du bâtiment X dès le 3 janvier 2018 sur la base d'un contrat d'entreprise. Les travaux devaient être réalisés par 5 collaborateurs en l'espace de 25 jours. En janvier 2018, les travaux n'ont pas pu être effectués en raison de mauvaises conditions météorologiques, si bien que 21 jours d'INTEMP ont été annoncés et approuvés. Il est établi qu'au mois de février 2018 les travailleurs ont été occupés sur le chantier Y et que l'entreprise n'a pas eu à annoncer de pertes de travail pour intempéries. Au mois de mars 2018 les travaux de plâtrage qui auraient dû être repris sur le bâtiment X n'ont pu être exécutés en raison de températures durablement basses. Toutefois, seuls les 4 premiers jours peuvent être pris en considération étant donné que 21 jours ont déjà été approuvés. La perte de travail pour les jours suivants n'est plus exclusivement imputable aux conditions météorologiques, mais aussi à l'absence d'autres mandats sur lesquels les collaborateurs auraient pu être engagés.¹⁴

¹⁴ C2 modifié en janvier 2019

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

⇒ Exemples

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

C4 Par conditions météorologiques, on entend notamment la pluie, la neige, la grêle, le froid, la chaleur, le vent, l'humidité ou la sécheresse. A l'exception des pures exploitations viticoles, plantations et exploitations fruitières ou maraîchères qui n'ont droit à l'indemnité qu'en cas de pluies 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'INTEMP, ce droit ne peut être nié au seul motif que la réparation d'un toit plat n'aurait pas dû être planifiée pour l'hiver. Il n'importe pas en l'occurrence que les températures aient été supérieures ou inférieures aux valeurs moyennes de la saison. Le droit à l'indemnité ne peut donc être nié au seul motif que l'entreprise aurait dû prévoir que la poursuite des travaux risquerait d'être entravée par les conditions météorologiques. Est seul déterminant le fait que les travaux n'ont pu être exécutés parce que leur réalisation était techniquement impossible en raison des conditions météorologiques (ATF 124 V 239).

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

Impossibilité de poursuivre les travaux

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

C7 On peut raisonnablement attendre d'un 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 exigerait des mesures disproportionnées. Il convient d'examiner sur la base des circonstances concrètes si on peut exiger de l'employeur qu'il prenne des mesures telles que la couverture du lieu de travail et du matériel, l'évacuation de la neige, l'installation d'un appareil de chauffage. Selon la jurisprudence, on ne saurait toutefois exiger des mesures importantes, coûteuses et inhabituelles.

⇒ Jurisprudence

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

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

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 (G1 ss.).

Perte de travail minimale

- C10** La perte de travail est uniquement prise en considération lorsqu'elle s'étend sur un jour entier ou au moins un demi-jour de travail.
- C11** La perte de travail compte pour une demi-journée quand elle représente une matinée ou un après-midi complet, ou au moins 50 % d'une journée entière de travail.

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

⇒ Exemple 1

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

⇒ Exemple 2

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

Délai d'attente

- C12** Pour chaque période de décompte, la caisse déduit de la perte de travail à prendre en considération :
- 2 jours d'attente de la 1^{re} à la 6^e période de décompte ;
 - 3 jours d'attente dès la 7^e période de décompte.

Une adaptation du délai d'attente dans le domaine de la RHT n'a aucune influence sur la durée du délai d'attente relatif à l'INTEMP.

C13 Les périodes de décompte relatives à la RHT et celles concernant l'INTEMP inhérentes au même délai-cadre d'indemnisation sont additionnées pour déterminer le délai d'attente.

⇒ Exemple

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

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

C15 Le délai d'attente est calculé sur la base de l'horaire hebdomadaire individuel de chaque travailleur. Si l'horaire de travail varie pendant la période de décompte, est déterminant l'horaire de travail de la première semaine de la période de décompte avec interruption de travail.

La quote-part de l'indemnité à la charge de l'employeur est calculée comme suit : 2/5 ou 3/5 de la durée hebdomadaire de travail multipliés par 80 % du gain horaire à prendre en considération.

⇒ Exemple

Situation : 40 heures hebdomadaires, gain horaire à prendre en considération :
CHF 30, 2 jours d'attente

Calcul : 40 h : 5 = 8 h heures/jour

8 h / jour x 2 = 16 h de délai d'attente

16 h x CHF 30 x 80 % = CHF 384 à la charge de l'employeur

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

Période de décompte

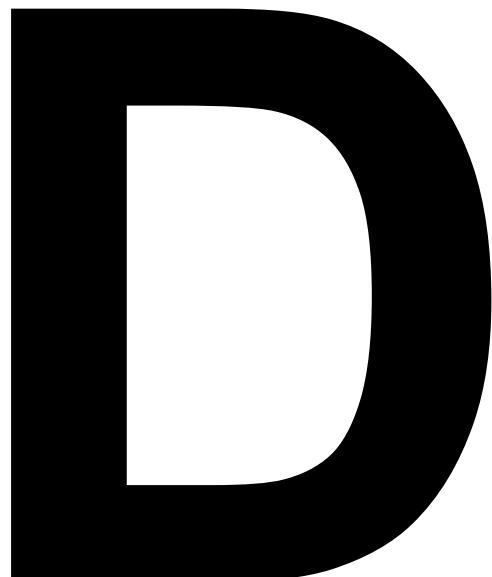
C17 La période de décompte sert de grandeur de référence pour :

- calculer les jours d'attente (C13 ss.) ;
- déterminer la durée maximale de l'indemnisation (F1 ss.) ;
- exercer le droit à l'indemnité (I1 ss.)

C18 La période de décompte équivaut en règle générale à un mois civil, indépendamment de la date à laquelle le salaire est versé.

La période de décompte est de 4 semaines si le salaire est versé à une, 2 ou 4 semaines d'intervalle (ATFA C 26/01 du 15.1.2003).

C19 L'employeur qui demande l'indemnité pour des travailleurs ayant des périodes de salaire différentes doit établir des décomptes séparés.



(Première version du chapitre D : janvier 2014)

Perte de travail à ne pas prendre en considération

art. 43a LACI

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

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

Perte de travail due indirectement aux conditions météorologiques

D2 La perte de travail n'est pas prise en considération lorsqu'elle est causée indirectement par les conditions météorologiques, par exemple en cas de pertes de clientèle ou de retards dans l'exécution des travaux en raison des conditions météorologiques.

D3 Les pertes de clientèle dues au manque de demande d'un service ou d'un produit sont indemnisées par le biais de la RHT dans le cadre de l'art. 51a OACI « Perte de travail due à une baisse de la clientèle imputable aux conditions météorologiques ». Entrent dans le champ d'application de cette disposition notamment les entreprises de remontée mécanique dans les régions de sports d'hiver qui souffrent de manque de neige ou les piscines pendant les mois d'été pluvieux (cf. directive LACI RHT).

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

⇒ Jurisprudence

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

Perte de travail normale pour la saison dans l'agriculture

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

Absence de consentement du travailleur

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

Travail temporaire et location de services

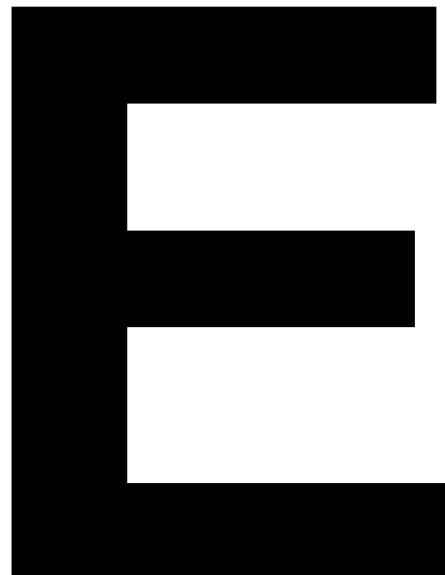
- D6** Dans le cas de travailleurs qui accomplissent une mission pour le compte d'une organisation de travail temporaire la perte de travail n'est pas prise en considération. Ni l'entreprise de mission ni l'entreprise intérimaire n'ont droit à l'INTEMP pour ces travailleurs.

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

INTEMP et entreprises publiques

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

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



(Première version du chapitre E : janvier 2014)

Calcul de l'indemnité

art. 44 LACI

Montant de l'indemnité

E1 L'INTEMP s'élève à 80 % de la perte de gain prise en considération.

Gain déterminant

E2 Le salaire contractuel versé pour le dernier mois de cotisation avant le début de l'interruption de travail pour cause d'intempéries est déterminant pour calculer l'indemnité.

Lorsque ce salaire s'écarte de 10 % au moins du salaire moyen des 12 derniers mois de cotisation, l'indemnité est calculée sur la base de ce salaire moyen.

Le salaire contractuel est déterminant pour les travailleurs nouvellement engagés.

E3 Le montant maximum du gain déterminant correspond à celui de l'assurance-accidents obligatoire visé à l'art. 3 LACI (état depuis le 1.1.2016 : CHF 12 350¹⁵ 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 cadeaux d'ancienneté et les primes de fidélité, dans la mesure où ils sont dus et qu'ils ont effectivement été alloués ;
- les allocations prévues par le contrat de travail (p. ex. 13^e salaire, gratifications) ;
- les allocations pour travail du dimanche ou de nuit, pour travail posté et pour les services de piquet, dans la mesure où le travailleur y a normalement droit pour l'activité exercée et à condition que ces allocations soient aussi versées pendant l'interruption de travail.

Le gain réalisé est pris en compte les mois durant lesquels la prestation de travail a été fournie (principe de la survenance) : le moment où les paiements sont effectués (p. ex. 13^e salaire, commissions, bonus, cadeaux d'ancienneté et primes de fidélité) n'a pas d'importance.

Ne sont pas compris dans le salaire déterminant :

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

¹⁵ Ce montant change régulièrement. Cf. directive LACI INTEMP N1 ss.

- les allocations familiales et de ménage.¹⁶

- E5** S'il n'est pas certain, au moment de l'interruption de travail pour cause d'intempéries, que l'employeur versera une gratification à la fin de l'année ou que son montant n'est pas encore connu, la caisse de chômage ne l'inclut pas dans le salaire déterminant, mais indique à l'employeur qu'il pourra lui demander de recalculer l'indemnité et de lui verser la différence après le paiement de ladite gratification.
- E6** Les augmentations de salaire générales ou individuelles accordées pendant une phase d'interruption de travail pour cause d'intempéries ne sont prises en considération dans le salaire déterminant qu'après un mois entier sans réduction d'horaire ou sans interruption de travail pour cause d'intempéries.
- Les augmentations de salaire prévues par convention collective sont prises en considération immédiatement dans le salaire déterminant.
- Les augmentations de salaire accordées dans le cadre de négociations salariales périodiques sont également prises immédiatement en considération dans le salaire déterminant.
- E7** Lorsque des allocations d'initiation au travail sont versées en vertu de l'art. 65 LACI pour un travailleur, l'INTEMP est calculée sur la base du salaire contractuel auquel le travailleur a droit pendant la période d'initiation sous déduction des allocations d'initiation au travail.
- Si la perte de travail est totale pendant la période de décompte, l'indemnité est calculée sur la base du salaire contractuel que touchera le travailleur au terme de la période d'initiation. Il n'a, dans ce cas, pas droit aux allocations d'initiation au travail.

Gain horaire à prendre en considération

- E8** La caisse calcule le gain horaire à prendre en considération qui servira de base au calcul de l'INTEMP à partir du gain déterminant (M1).
- E9** L'indemnité est calculée différemment selon que le travailleur est payé au mois ou à l'heure.
- E10** Salariés payés au mois

Lorsque le travailleur est payé au mois, la caisse détermine le gain horaire à prendre en considération en divisant le gain mensuel déterminant par le nombre moyen d'heures à effectuer par mois.

Le nombre moyen d'heures à effectuer par mois est calculé en divisant par 12 le nombre annuel d'heures à effectuer, réduit des vacances et des jours fériés.

⇒ Exemple

Situation du travailleur :

Salaire mensuel de CHF 6000, plus 13^e salaire. 40 heures de travail hebdomadaires sur une année civile de 261 jours ; 25 jours de vacances et 8 jours fériés tombant sur des jours ouvrables.

¹⁶ E4 modifié en janvier 2022

Calcul de l'indemnité :

Temps de travail annuel : 2088 h (40 h : 5 jours x 261 jours)

moins les vacances : 200 h (40 h : 5 jours x 25 jours)

moins les jours fériés : 64 h (40 h : 5 jours x 8 jours)

Temps de travail annuel net : 1824 h

Temps de travail mensuel : 152 h

Gain déterminant CHF 6500 (CHF 6000 + 8,33 % part du 13^e salaire)

Gain horaire à prendre en considération CHF 42.76 (CHF 6500 : 152 h)

E11 Salariés payés à l'heure

Lorsque le travailleur est payé à l'heure, la caisse détermine le gain horaire à prendre en considération en ajoutant au gain horaire un pourcentage pour les vacances, les jours fériés tombant sur un jour ouvrable et éventuellement le 13^e salaire. Ce calcul est déterminé automatiquement dans le formulaire « Données de base des travailleurs » 1045Bf.¹⁷

Tableau 1 : sans le 13^e salaire

Nbre de jours fériés	Nombre de jours de vacances										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
01	8.75	9.21	9.66	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48
02	9.21	9.66	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97
03	9.66	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47
04	10.13	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98
05	10.59	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49
06	11.06	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00
07	11.54	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52
08	12.02	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04
09	12.50	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57
10	12.99	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10
11	13.48	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64
12	13.97	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18
13	14.47	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18	19.72
14	14.98	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18	19.72	20.28
15	15.49	16.00	16.52	17.04	17.57	18.10	18.64	19.18	19.72	20.28	20.83

¹⁷ E11 modifié en juillet 2023

Tableau 2 : avec le 13^e salaire

Nbre de jours fériés	Nombre de jours de vacances										
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
01	17.81	18.30	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93
02	18.30	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47
03	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01
04	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56
05	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11
06	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67
07	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23
08	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79
09	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36
10	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94
11	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52
12	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11
13	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70
14	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70	30.30
15	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70	30.30	30.90

E12 Le gain horaire est déterminé en ajoutant au taux horaire convenu contractuellement un supplément selon E11.

⇒ Exemple 1

Situation du travailleur :

Salaire horaire de CHF 30, plus 13^e salaire au prorata ; 40 heures de travail hebdomadaire ; 25 jours de vacances et 8 jours fériés tombant sur des jours ouvrables.

Calcul de l'indemnité :

Compte tenu du 13^e salaire, des 25 jours de vacances et des 8 jours fériés, le supplément calculé sur la base du tableau 2 est de 24,01 %. Le gain horaire à prendre en considération s'élève donc à CHF 37.20 (CHF 30 + 24,01 %).

⇒ Exemple 2

Si une entreprise offre à ses employés, outre le nombre de jours fériés fixé par la loi, 2 jours de congé pour le carnaval et un jour pour l'excursion de l'entreprise, ces jours doivent être pris en compte pour le calcul du gain horaire de la manière suivante :

- Jours de carnaval : ces jours sont à prendre en compte pour le calcul du gain horaire à prendre en considération s'ils sont convenus contractuellement comme jours de congé.
- Journée d'excursion : à moins qu'il s'agisse d'un jour de congé convenu contractuellement et que la participation à l'excursion soit facultative, cette journée ne doit pas être prise en compte.¹⁸

E13 Multiplié par le nombre moyen d'heures à effectuer par mois, le gain horaire déterminant (calculé de manière analogue à E4, hors supplément pour vacances et jours fériés) ne

¹⁸ E12 modifié en juillet 2023

peut excéder le montant maximum du gain assuré qui est de CHF 12 350 (E3). Aucun supplément pour vacances et jours fériés n'est pris en compte.

⇒ Exemple

Situation du travailleur :

Salaire horaire de CHF 30, plus 13^e salaire au prorata ; 40 heures de travail hebdomadaires.

Calcul de l'indemnité :

Compte tenu du 13^e salaire, le supplément est de 8,33 %. Le gain horaire à prendre en considération s'élève donc à CHF 32.50 (CHF 30 + 8,33 %).

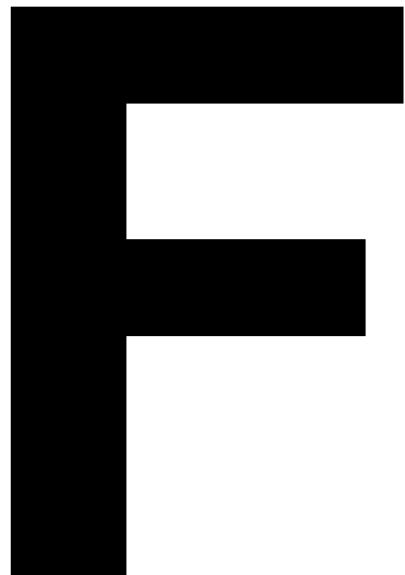
Vérification que le gain horaire dépasse le montant maximum du gain assuré :

40 heures hebdomadaires : 5 jours x 21,7 jours de travail par mois en moyenne x CHF 32.50 = CHF 5642

Ce montant étant inférieur à CHF 12 350¹⁹, le gain horaire à prendre en considération ne doit pas être réduit.²⁰

¹⁹ Ce montant change régulièrement. Cf. directive LACI INTEMP N1 ss.

²⁰ E13 inséré en juillet 2023



(Première version du chapitre F : janvier 2014)

Durée de l'INTEMP

art. 44a LACI

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

⇒ Exemple

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

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

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

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

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

Secteur d'exploitation

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

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

Lors de la division en secteurs d'exploitation, les périodes de décompte déjà utilisées par l'entreprise sont imputées à chaque secteur d'exploitation. Jusqu'à la fin du délai-cadre de 2 ans, le droit à l'indemnité doit être exercé auprès de la caisse de chômage choisie pour l'entreprise, et cela pour tous les secteurs d'exploitation qui, jusqu'ici, ont fait l'objet du décompte global de l'entreprise.

En cas de fusion de secteurs d'exploitation, il faut imputer à l'ensemble de l'entreprise toutes les périodes de décompte utilisées. Lorsque les périodes de décompte de plusieurs secteurs d'exploitation s'étendent sur le même laps de temps, elles ne sont prises en considération qu'une seule fois. Si les décomptes relatifs aux divers secteurs d'exploitation ont été, jusqu'ici, traités par des caisses de chômage différentes, il convient de faire valoir toutes les prétentions à l'indemnité de l'entreprise auprès de l'une de ces caisses de chômage jusqu'à la fin du délai-cadre d'indemnisation de 2 ans.



(Première version du chapitre G : janvier 2014)

Avis et examen de la perte de travail

art. 45 LACI ; art. 69 et 119 OACI

Forme et contenu de l'avis

- G1** Pour chaque chantier, l'employeur est tenu d'annoncer chaque mois à l'ACt compétente l'interruption de travail due aux intempéries au moyen du formulaire « Avis de l'interruption de travail pour cause d'intempéries » 10057f.

Si l'employeur a annoncé l'interruption de travail par écrit, le délai d'avis est considéré comme respecté. L'ACt lui impartit néanmoins un délai pour remettre le formulaire officiel en attirant son attention sur les conséquences d'un retard de sa part.²¹

- G2** Pour tous les chantiers (aussi pour les chantiers près de la frontière), l'ACt du canton dans lequel l'entreprise ou le secteur d'exploitation de l'entreprise est établie est compétente pour traiter l'avis. L'employeur qui fait valoir le droit à l'INTEMP pour plusieurs secteurs d'exploitation doit présenter un avis séparé pour chaque chantier.²²

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

Lorsque les indications de l'employeur ou les documents requis sont incomplets, l'ACt impartit à l'employeur un délai raisonnable pour compléter le dossier. Elle lui précisera de quels renseignements et documents elle doit disposer et le rendra attentif aux conséquences d'une négligence de sa part. Si l'employeur, sans excuse valable, ne satisfait pas à son obligation de renseigner et de collaborer, l'ACt se prononcera en l'état du dossier ou, si elle n'est pas en mesure de se prononcer faute d'indications ou de documents, décidera de ne pas entrer en matière (art. 40 et 43 LPGA).

Délai d'avis

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

Si la fin de ce délai tombe sur un samedi, un dimanche ou un jour déclaré férié par la législation cantonale, le délai expire le premier jour ouvrable suivant. Le cachet de la poste fait foi.

- G5** Le délai fixé pour l'exercice du droit à l'indemnité est un délai de péremption. Ce délai de péremption ne peut être restitué que si l'employeur n'a commis aucune faute, par exemple lorsqu'une incapacité due à une maladie grave subite ou à un accident a empêché la seule personne habilitée à agir d'annoncer l'interruption de travail dans les délais. Toutefois, nul n'est censé ignorer la loi. La demande de restitution du délai doit être présentée accompagnée du préavis avec indication des motifs et moyens de preuve dans les 30 jours à compter de celui où l'empêchement a cessé (art. 41 LPGA).²³

²¹ G1 modifié en juillet 2023

²² G2 modifié en juillet 2021

²³ G5 modifié en juillet 2017

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

⇒ Exemple 1

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

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

⇒ Exemple 2

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

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

Décision de l'autorité cantonale

G7 L'ACt vérifie si

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

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

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

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

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

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

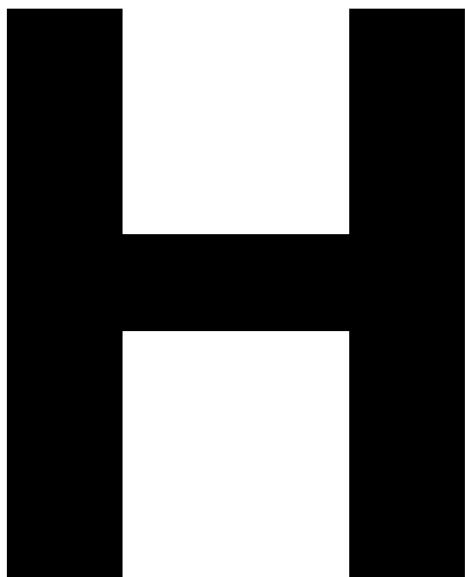
Les sous-traitants qui remettent une demande relative aux INTEMP sont soumis aux mêmes conditions s'agissant de la vérification de la question 5 du formulaire « Avis de l'interruption de travail pour cause d'intempéries ».

⇒ Exemples

- En janvier 2018, une entreprise annonce une perte de travail imputable aux conditions météorologiques de 20 jours pour 7 collaborateurs pour des travaux qui auraient dû débuter le 1^{er} septembre 2017. D'après le contrat d'entreprise joint à l'annonce, le chantier aurait dû être terminé mi-novembre 2017. Pour vérifier l'existence du chantier, il faut demander à l'entreprise qu'elle fournit des documents supplémentaires.
- Une entreprise devait effectuer un ravalement de façades du bâtiment X dès le 3 janvier 2018 sur la base d'un contrat d'entreprise. Les travaux devaient être réalisés par 5 collaborateurs en l'espace de 25 jours. En janvier 2018, les travaux n'ont pas pu être effectués en raison de mauvaises conditions météorologiques, si bien que 21 jours d'INTEMP ont été annoncés et approuvés. Il est établi qu'au mois de février 2018, les travailleurs ont été occupés sur le chantier Y et que l'entreprise n'a pas eu à annoncer de pertes de travail pour intempéries. Au mois de mars 2018, les travaux de plâtrage qui auraient dû être repris sur le bâtiment X n'ont pu être exécutés en raison de températures durablement basses. Toutefois, seuls les 4 premiers jours peuvent être pris en considération étant donné que 21 jours ont déjà été approuvés. La perte de travail pour les jours suivants n'est plus exclusivement imputable aux conditions météorologiques, mais aussi à l'absence d'autres mandats sur lesquels les collaborateurs auraient pu être engagés.
- Une entreprise annonce à l'ACt qu'en déployant 6 collaborateurs, 32 jours sont nécessaires pour terminer des travaux de construction. Le contrat d'entreprise indique que la somme convenue du mandat s'élève à CHF 20 400. L'employeur a indiqué ne pas avoir pu travailler tout le mois de janvier 2018, si bien que la perte de travail est de 20 jours. Vu la somme convenue du mandat, le déploiement de 6 collaborateurs durant un mois entier pour terminer les travaux n'est pas réaliste. En effet, cela signifie que chaque collaborateur exécuterait des travaux seulement pour CHF 3400. Cette somme ne couvrirait pas les salaires, sans compter les coûts des matériaux et ceux engendrés par l'utilisation des machines. L'ACt doit demander à l'entreprise qu'elle fournit des documents supplémentaires. Elle doit rendre vraisemblable le nombre de jours qui auraient été nécessaires en janvier pour effectuer les travaux.²⁴

²⁴ G9 modifié en janvier 2019

- G10** Si l'ACt considère qu'une ou plusieurs conditions du droit à l'indemnité ne sont pas remplies, elle s'oppose par décision en tout ou partie au versement de l'INTEMP. Elle doit rendre une décision formelle même si elle ne s'oppose pas au versement de l'indemnité. L'ACt notifie sa décision à l'employeur et à l'organe de compensation de l'AC en y joignant la demande et les documents y afférents (art. 128a OACI). L'archivage dans le dossier électronique du client fait office de notification.
- G11** L'ACt adresse une copie de sa décision à la caisse de chômage désignée par l'employeur, laquelle vérifiera si les autres conditions du droit à l'indemnité sont remplies et si l'indemnité a été calculée correctement (J1).
- G12** L'employeur et l'organe de compensation de l'AC peuvent s'opposer à la décision de l'ACt 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 l'organe de compensation de l'AC 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'ACt s'oppose au versement de l'INTEMP ou rend par la suite une décision sur opposition négative, elle signale à l'employeur, dans la décision et dans la décision sur opposition, qu'il doit demander l'indemnité à la caisse de chômage compétente dans les 3 mois qui suivent chaque période de décompte, même si une procédure est pendante, faute de quoi il perdra son droit à l'indemnité – et ce, indépendamment du résultat issu de la procédure de recours.



(Première version du chapitre H : janvier 2014)

Obligations de l'employeur

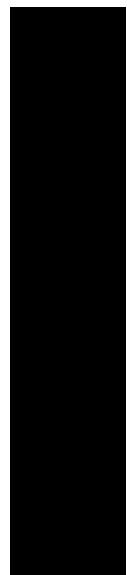
art. 46 LACI

H1 L'employeur est tenu :

- de verser aux travailleurs concernés 80 % de la perte de gain le jour de paie habituel ;
- de prendre l'INTEMP à sa charge durant le délai d'attente ;
- de continuer à payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles correspondantes à la durée normale de travail. Sauf convention contraire, il est autorisé à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge.

H2 Il doit en outre collaborer gratuitement à la mise en œuvre de la loi et fournir à la caisse de chômage tous les renseignements dont elle a besoin pour déterminer le droit à l'indemnité et en calculer le montant (art. 28 et 31 LPGA).

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



(Première version du chapitre I : janvier 2014)

Exercice du droit à l'indemnité

art. 47 LACI ; art. 70 et 71 OACI

I1 L'employeur doit demander l'indemnité en cas d'intempéries en bloc pour l'entreprise ou le secteur d'exploitation à la caisse de chômage choisie dans les 3 mois qui suivent chaque période de décompte. Le délai court dès le premier jour qui suit la période de décompte. Si la fin de ce délai tombe sur un samedi, un dimanche ou un jour déclaré férié par la législation cantonale, le délai expire le premier jour ouvrable suivant (art. 29 et 38 LPGA).

I2 Le délai fixé pour l'exercice du droit à l'indemnité est un délai de préemption. L'employeur qui ne demande pas l'indemnité dans ce délai perd donc tout droit aux prestations. Un délai de préemption ne peut en principe être ni prolongé ni suspendu.

Ce délai de préemption ne peut être restitué que si l'employeur n'a commis aucune faute, par exemple lorsqu'une incapacité due à une maladie grave subite ou à un accident empêche la seule personne habilitée à agir d'annoncer l'interruption de travail dans les délais. Mais nul n'est censé ignorer la loi. La demande de restitution du délai doit être présentée accompagnée de l'avis avec indication des motifs dans les 30 jours à compter de celui où l'empêchement a cessé (art. 41 LPGA).²⁵

I3 Le droit à l'INTEMP s'éteint s'il n'a pas été exercé dans les 3 mois, même si l'ACt ne s'est pas encore prononcée sur la demande d'indemnité ou qu'une opposition ou une procédure de recours est pendante (ATF 119 V 370).

⇒ Jurisprudence

ATF 124 V 75 (Le délai de 3 mois pour faire valoir le droit à l'indemnité commence à courir à l'expiration de la période de décompte en cause, et cela indépendamment du point de savoir si l'ACt ou le juge a déjà statué sur le droit à prestations)

ATF C120/06 du 1.5.2007 (Au vu de son caractère préemptoire, le délai imparti par l'art. 53, al. 1, LACI ne porte pas sur l'aspect procédural, mais sur l'aspect juridique matériel, raison pour laquelle la suspension du délai prévue par l'art. 38, al 4, LPGA ne s'applique pas)

I4 La caisse de chômage exige d'un employeur qui demande l'indemnité pour la première fois dans l'année civile qu'il lui indique et / ou lui fournisse

- L'horaire de travail contractuel,
- Les heures à compenser ou à rattraper et les dates de compensation,
- Le règlement de l'horaire mobile de l'entreprise,
- La liste des horaires et des jours de congé et de vacances payés,
- La liste des salaires, y compris les allocations régulières contractuelles,
- Un extrait du registre du commerce s'il s'agit d'une société anonyme ou d'une société à responsabilité limitée,
- La liste des heures en plus effectuées par chaque travailleur dans les 6 ou 12 derniers mois.

Les documents suivants seront versés au dossier :

- Décision de l'ACt concernant l'INTEMP

²⁵ I2 modifié en juillet 2017

- Formulaire « Avis de l'interruption de travail pour cause d'intempéries » 10057f

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

- Formulaire « Demande concernant l'indemnité en cas d'intempéries » 1045Af
- Formulaire « Données de base des travailleurs » 1045Bf
- Formulaire « Rapport concernant les heures perdues pour cause d'intempéries » 1045Df (le total des heures perdues mensuelles doit être confirmé par la signature de chaque travailleur)
- Formulaire « Décompte concernant l'indemnité en cas d'intempéries » 1045Ef
- Éventuellement formulaire « Attestation de revenu provenant d'une occupation provisoire » 10052f (en cas de revenu correspondant)

Les formulaires 1045Af à 1045Ef se trouvent dans le document « Demande et décompte concernant l'indemnité en cas d'intempéries » 1045Xf.²⁶

I5 Chaque travailleur doit confirmer les heures de travail perdues qui le concernent en apposant sa signature sur le formulaire « Rapport concernant les heures perdues pour cause d'intempéries » 1045Df. Exceptionnellement, une INTEMP peut aussi être versée à une personne qui ne peut signer pour des motifs plausibles (p. ex. parce qu'elle a quitté l'entreprise) ; l'entreprise est tenue de fournir une justification écrite.²⁶

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

Lorsque la caisse de chômage soupçonne l'employeur de demander l'indemnité abusivement, elle avise le SECO/TCRD. L'organe de compensation de l'AC est seul compétent pour effectuer des contrôles auprès de l'employeur (B30).

I7 Lorsque l'employeur qui demande l'indemnité ne fournit pas tous les documents nécessaires, la caisse de chômage lui impartit un délai pour remettre les pièces manquantes et lui rappelle que son droit s'éteindra s'il ne complète pas le dossier dans le délai péremptoire de 3 mois.

Lorsque l'employeur demande l'indemnité peu avant la fin du délai péremptoire de 3 mois et que la caisse de chômage a besoin de documents complémentaires, elle lui impartit un délai raisonnable pour compléter le dossier. Ce délai peut s'étendre au-delà du délai de péremption.

Choix et changement de caisse

I8 Une fois que la caisse de chômage désignée par l'employeur a effectué le premier versement d'indemnité, l'employeur ne peut en principe plus changer de caisse de chômage pendant le reste du délai-cadre d'indemnisation de 2 ans.

Le délai-cadre d'indemnisation de 2 ans court dès le versement de la RHT ou de l'INTEMP et s'applique aussi bien à la première qu'à la 2^e.

²⁶ I4–I5 modifié en juillet 2023

- I9 L'employeur peut changer de caisse de chômage pendant un délai-cadre d'indemnisation en cours lorsque la caisse refuse sa demande d'indemnisation parce qu'elle n'est pas compétente ou que l'entreprise n'entre plus dans le champ d'activité de l'ancienne caisse de chômage à raison du lieu ou de la matière.
- I10 Lorsqu'un employeur le demande et fournit la preuve que l'ancienne caisse de chômage n'est pas en mesure de régler le cas d'indemnisation conformément aux prescriptions ou qu'elle a commis de graves erreurs dans le règlement d'un cas d'indemnisation précédent, l'organe de compensation de l'AC peut autoriser un changement de caisse.
- I11 En cas de changement de caisse de chômage, la nouvelle caisse de chômage acquiert les droits d'accès aux données du cas assuré correspondant (application par analogie de l'art. 60, al. 5, en lien avec l'art. 28, al. 3, OACI). Le changement doit s'opérer au début d'une période de contrôle, sauf s'il a lieu à la fin du DC.²⁷

²⁷ I11 modifié en juillet 2021

J

(Première version du chapitre J : janvier 2014)

Remboursement de l'indemnité

art. 48 LACI ; art. 71a OACI

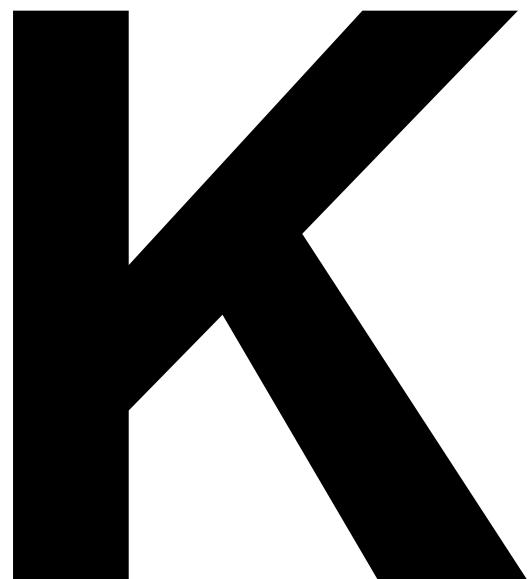
J1 Avant de verser l'INTEMP, la caisse de chômage vérifie en particulier les points suivants :

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

J2 Une fois que toutes les conditions du droit à l'indemnité sont remplies et si l'ACt ne s'y oppose pas, la caisse de chômage rembourse à l'employeur, en règle générale dans le délai d'un mois, l'INTEMP dûment versée après déduction du montant prévu au titre du délai d'attente. Elle lui bonifie en outre la part patronale des cotisations AVS, AI, APG et AC sur les heures perdues à prendre en considération.

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

Si, en revanche, seulement quelques travailleurs subissent, dans une période de décompte, une perte de travail inférieure ou égale au délai d'attente à respecter, la part patronale des cotisations aux assurances sociales est aussi bonifiée pour ces travailleurs.



(Première version du chapitre K : janvier 2014)

Prescriptions de contrôle

art. 49 LACI ; art. 72 OACI

K1 *K1 supprimé*



(Première version du chapitre L : janvier 2014)

Occupation provisoire

art. 50 LACI

L1 Les travailleurs touchés par une perte de travail due aux intempéries peuvent être assignés à travailler temporairement dans une autre entreprise. 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. Les obligations contractuelles existantes envers l'employeur d'origine (en particulier le devoir de diligence et de fidélité selon l'art. 321a CO, comme le secret professionnel) doivent continuer à être respectées.²⁸

L2 *L2 supprimé*

L3 *L3 supprimé*

L4 *L4 supprimé*

L5 *L5 supprimé*

L6 Le travailleur doit déclarer à son employeur le revenu qu'il tire d'une occupation provisoire au moyen du formulaire « Attestation de revenu provenant d'une occupation provisoire » 10052f.

L'employeur calcule et réduit l'INTEMP dans la mesure où, additionnée au revenu provenant de l'activité provisoire, elle dépasse la perte de gain subie par le travailleur. Il joint le formulaire « Attestation de revenu provenant d'une occupation provisoire » à sa demande d'INTEMP à l'intention de la caisse de chômage.

L'employeur peut imputer les cotisations aux assurances sociales afférentes à l'occupation provisoire sur les cotisations aux assurances sociales dont il doit s'acquitter.

⇒ Exemple :

Décompte avant la prise en compte de l'occupation provisoire :

Heures perdues à pdr. en cons.	Perte de gain		Déduction part gain occupation provisoire	Déduction délai d'att. 80%	Bonification revendiquée nette	Cotisations AVS / AI / APG / AC revendiq.	Bonification revendiquée brute
136.00	2'992.00	2'393.60	901.60	281.60	2'112.00	187.00	2'299.00

Le gain provenant d'une occupation provisoire engendre 2 corrections :

1^{re} correction :

Perte de gain à 80 %	CHF 2393.60
Salaire brut provenant de l'activité provisoire	CHF 1500.00
	CHF 3893.60
moins la perte de gain à 100 %	- CHF 2992.00
Réduction de la bonification revendiquée	CHF 901.60
Bonification après réduction (2112 - 901.60)	CHF 1210.40

²⁸ L1 modifié en juillet 2021

2^e correction :

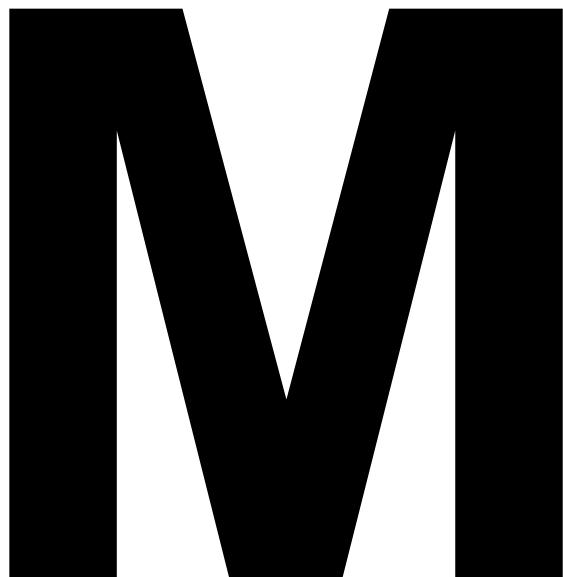
Perte de gain à 100 %	CHF 2992.00
moins le salaire brut provenant de l'activité provisoire	- CHF 1500.00
Montant déterminant soumis aux cotisations sociales	CHF 1492.00
dont 6,4 %	CHF 95.50

L'indemnité en cas d'intempéries s'élève ainsi à CHF 1305.90 (1210.40 + 95.50).²⁹

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

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

²⁹ L6 modifié en juillet 2023



(Première version du chapitre M : janvier 2014)

Décompte

- M1** L'employeur établit un décompte pour chaque période de décompte et, le cas échéant, pour chaque secteur d'exploitation approuvé par l'ACT à l'aide du formulaire « Demande et décompte concernant l'indemnité en cas d'intempéries » 1045Xf.

Colonnes « Numéro AVS », « Nom », « Prénom » et « Date de naissance » :

Tous les travailleurs de l'entreprise touchés par une interruption de travail pour cause d'intempéries doivent être saisis.

Les travailleurs qui n'ont pas droit à l'indemnité, comme ceux pouvant influencer considérablement les décisions de l'employeur, ne doivent pas être reportés.

Colonne « Type d'emploi » :

Il faut saisir le type de rapport de travail contractuel.

Colonnes « Salaire mensuel », « Salaire horaire » :

Une seule rubrique peut être saisie, soit un salaire mensuel, soit un salaire horaire (salaire de base sans la part des vacances, des jours fériés et du 13^e mois).

Colonne « Nombre de mois payés par an (12 / 13) » :

Si un 13^e mois de salaire a été convenu avec le collaborateur concerné, il convient d'indiquer « 13 », sinon « 12 ».

Colonne « Autres composantes du salaire par an » :

Toutes les autres composantes du salaire soumises à l'AVS qui ont également été versées pendant la période de décompte concernée doivent être saisies. Il s'agit par exemple des primes de nuit et de dimanche, des bonus et des gratifications.

Colonne « Nombre de jours de vacances par an » :

Le nombre de jours de vacances annuels convenus par contrat doit être saisi.

Colonne « Nombre de jours fériés par an » :

Le nombre de jours fériés accordés doit être saisi.

Pour les salariés à temps partiel, seuls les jours fériés tombant sur des jours de travail effectif peuvent être saisis. Exemple : si une personne travaille à 60 % du lundi au mercredi, le Vendredi Saint et le jeudi de l'Ascension ne doivent pas être comptés. Si, en revanche, une personne travaille 5 jours par semaine avec un temps de travail réduit, alors tous les jours fériés sont comptés, à condition qu'ils ne tombent pas sur un jour non ouvrable (par exemple, le dimanche).

Colonne « Temps de travail hebdomadaire en moyenne par an » :

La durée de travail hebdomadaire moyenne due convenue par contrat doit être saisie. Celle-ci peut varier selon les saisons, par exemple 44 h / semaine durant le semestre

d'été, mais seulement 40 h / semaine durant le semestre d'hiver. Dans ce cas, le chiffre requis est de 42 h / semaine.

Colonnes « Temps de travail à effectuer durant la période de décompte » : « hebdomadaire » / « total y compris heures accomplies d'avance » :

Il faut saisir les heures effectivement dues pour la période de décompte concernée dans ces deux colonnes.

- « hebdomadaire » : le temps de travail hebdomadaire dû, sans les heures accomplies d'avance ou à rattraper. Ce nombre peut différer de la moyenne annuelle des heures dues hebdomadaires.
- « Total y compris heures accomplies d'avance » : il s'agit du total de toutes les heures à effectuer, y compris les heures accomplies d'avance ou à rattraper, les jours fériés et / ou les vacances convenues.

Colonne « Temps de travail effectif » :

Les heures effectivement travaillées dans la période de décompte doivent être saisies.

Colonne « Absences payées / non payées » :

Toutes les absences en heures sont saisies : jours fériés (attention : voir explications à la colonne « Nombre de jours fériés par an »), vacances, maladie / accident, congés non payés etc.

Colonnes « Solde horaire mobile fin période précédente » et « Solde horaire mobile fin période concernée » :

Le solde de l'horaire mobile ne doit être rempli que si l'entreprise disposait déjà d'un règlement sur l'horaire mobile avant l'introduction de la réduction de l'horaire de travail et que l'horaire mobile est effectivement appliqué. Seuls les soldes entre -20 / +20 heures peuvent être pris en compte.

- « Fin période précédente » : solde au début de la période de décompte
- « Fin période concernée » : solde à la fin de la période de décompte.

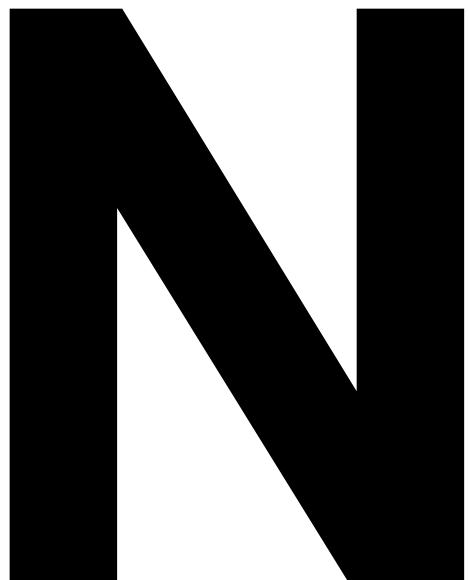
Colonne « Solde heures en plus mois précédents » :

Toutes les heures en plus effectuées au cours des six mois précédant le début du délai-cadre de deux ans, qui n'ont pas été compensées en temps, doivent être saisies. Après le début du délai-cadre, toutes les heures en plus effectuées au cours du délai-cadre et non compensées en temps doivent être saisies, à condition qu'elles ne remontent pas à plus de douze mois. Ces heures en plus réduisent les heures perdues à prendre en considération. Le solde des heures en plus qui n'aura pas pu être compensé est à reporter sur la période de décompte suivante.

Colonne « Gain occupation provisoire » :

Si les employés travaillent pour un autre employeur pendant la période de décompte, les revenus obtenus doivent être déclarés.³⁰

³⁰ M1 modifié en juillet 2023, juillet 2024 et janvier 2025



Thèmes spéciaux

(Première version du chapitre N : janvier 2014)

Chiffres déterminants relatifs à l'assurance-chômage

État au 1.7.2025

N1	Salaire assuré maximal (annuel)	CHF 148 200	art. 3 LACI
N2	Salaire minimal assuré	CHF 500	art. 40 OACI
N3	Salaire maximal assuré dans la prévoyance professionnelle obligatoire	CHF 90 720	art. 10b OACI
N4	Revenu minimum mensuel pour l'octroi des allocations familiales	CHF 630	art. 22 LACI
N5	Taux de cotisation pour AC	2,2 %	1,1 % pour l'employé et pour l'employeur
N6	Taux de cotisation pour AVS	8,7 %	4,35 % pour l'employé et pour l'employeur
N7	Taux de cotisation pour AI	1,4 %	0,7 % pour l'employé et pour l'employeur
N8	Taux de cotisation pour APG	0,5 %	0,25 % pour l'employé et pour l'employeur
N9	Total des cotisations aux assurances sociales	12,8 %	6,4 % pour l'employé et pour l'employeur
N10	AP pour chômeurs participant à des MMT	0,9454 %	À charge du fonds
N11	ANP pour chômeurs	3,7 %	1/3 à charge du fonds 2/3 à charge des assurés
N12	LPP pour chômeurs (risque d'invalidité et de décès)	0,25 %	Sur le salaire journalier coordonné : à moitié fonds / assurés
N13	Montant forfaitaire annuel pour l'assurance obligatoire des soins <ul style="list-style-type: none"> • Adultes • Enfants • Jeunes adultes 	CHF 8556 CHF 1980 CHF 6420	Les formulaires correspondants sont classés par année sur TCNet sous la rubrique « Formulaires ».
N14	Montant destiné à la couverture des besoins vitaux selon LPC et LPtra <ul style="list-style-type: none"> • Personnes seules • Couples 	CHF 20 670 CHF 31 005	Les formulaires correspondants sont classés par année sur TCNet sous la rubrique « Formulaires ».

<ul style="list-style-type: none">• Enfants âgés de 11 ans et plus 1^{er} et 2^e enfant, chacun 3^e et 4^e enfant, chacun 5^e enfant et au-delà, chacun• Enfants âgés de moins de 11 ans 1^{er} enfant 2^e enfant 3^e enfant 4^e enfant 5^e enfant et au-delà, chacun	CHF 10 815 CHF 7210 CHF 3605 CHF 7590 CHF 6325 CHF 5270 CHF 4390 CHF 3660	
--	--	--

Frais de justice en cas de recours devant le Tribunal fédéral

N20 Le Tribunal fédéral a rendu plusieurs arrêts à propos des frais de justice dans le cadre de la procédure de recours au Tribunal fédéral. Il en ressort ce qui suit :

1. Les cantons et leurs organes d'exécution chargés de l'application du régime de l'assurance-chômage au sens de l'art. 76, al. 1, let. c, LACI (ACt, ORP et services LMMT) sont libérés des frais judiciaires conformément à l'art. 66, al. 4, LTF (ATF 133 V 640).
2. En revanche, les caisses de chômage ne sont pas libérées des frais judiciaires dans le cadre de l'art. 66, al. 4, LTF (ATF 133 V 637).

Recours auprès du Tribunal fédéral contre les décisions de renvoi des tribunaux cantonaux

N21 Depuis la mi-2009, le Tribunal fédéral a modifié sa pratique concernant la légitimité du SECO pour interjeter recours contre les décisions de renvoi à l'instance inférieure pour instruction complémentaire prononcées par les tribunaux cantonaux.

Le Tribunal fédéral considère une décision de renvoi pour instruction complémentaire comme une décision intermédiaire ; il estime que le SECO, du fait qu'il a la possibilité d'interjeter recours contre la nouvelle décision de l'instance inférieure, ne peut en l'occurrence prétendre avoir subi un préjudice irréparable (ATF 133 V 477 + 645). La violation manifeste du droit fédéral et le souci d'économie de procédure sont des arguments qui, jusqu'à ce jour, n'ont pas suffi à changer l'avis du Tribunal fédéral.

Par contre, le Tribunal fédéral était d'avis que l'organe d'exécution auquel le cas est renvoyé ait la possibilité d'interjeter recours contre la décision de renvoi si cette décision limite considérablement sa marge de décision, notamment si cela signifie qu'il devrait rendre une décision contraire au droit fédéral (ATF 8C_817/2008 du 19.6.2009 ; 8C_1019/2008 du 28.7.2009 ; 8C_1041/2008 du 12.11.2009 ; 8C_541/2009 du 19.11.2009).

Jusqu'ici, il était habituel que le SECO intervienne, en sa qualité d'autorité de surveillance de l'assurance-chômage, lorsqu'une décision de renvoi amenait l'instance inférieure à prendre une décision contraire au droit fédéral. Désormais, il appartient à l'ACt ou à la caisse de chômage d'agir dans de telles situations.

Effet suspensif

Définitions

Effet suspensif

- N22** L'effet suspensif d'une opposition ou d'un recours implique que les conséquences juridiques résultant du dispositif de la décision³¹ ne peuvent pas être mises en œuvre et qu'une exécution de la décision n'est pas possible.

Décision négative

- N23** Décision qui rejette ou déclare irrecevable une demande tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou des obligations.

Décision positive

- N24** Décision qui crée, modifie, annule ou constate des droits ou des obligations.

Effet suspensif en présence de décisions négatives

- N25** En présence de décisions négatives, la question de l'effet suspensif ne se pose pas (ATF 126 V 407).

Selon l'art. 20 LACI en lien avec l'art. 29 OACI, l'assuré doit faire valoir son droit à l'IC chaque mois (demande tendant à créer un droit). Les autorités d'exécution en examinent les conditions chaque mois. Une décision de refus du droit doit, par conséquent, être qualifiée de rejet d'une demande tendant à créer un droit. Les décisions de refus du droit constituent donc des décisions négatives en présence desquelles la question de l'effet suspensif ne se pose pas.

⇒ Exemple

Un assuré perçoit des prestations de l'AC depuis le 1.3.2012. Le 16.7.2012, la caisse transmet le dossier pour décision à l'ACt en raison de doute quant à son aptitude au placement. Dans le même temps, elle gèle le versement des indemnités (B277). Par décision du 10.9.2012, l'ACt nie l'aptitude au placement de l'assuré à compter du 1.7.2012. Le 17.9.2012, l'assuré fait opposition à la décision en demandant son annulation ainsi que le versement des prestations.

Question : faut-il verser les prestations ?

Réponse : non. Le refus du droit est une décision négative. La question de l'effet suspensif ne se pose donc pas, ce qui signifie que l'opposition n'entraîne pas le versement des prestations litigieuses.

Conclusion : une opposition ou un recours contre une décision négative, telle qu'une décision de refus du droit à l'indemnité de chômage, n'entraîne pas le versement des prestations.

³¹ Sont aussi considérées comme décisions les décisions sur opposition et sur recours (art. 5, al. 2, PA).

Effet suspensif en présence de décisions positives

N26 Contrairement au cas des décisions négatives, en présence de décisions positives, la question de l'effet suspensif se pose. Les explications ci-après ne valent que lors de décisions positives.

Sont notamment considérées comme des décisions positives celles qui créent des droits (p. ex. accorder un droit à l'IC), mais aussi celles qui modifient un droit telles que les décisions de suspension (définition d'une décision positive).

Effet suspensif de l'opposition

N27 Il ressort de l'art. 54 LPGA en lien avec l'art. 11 OPGA qu'une opposition contre une décision positive a effet suspensif, sauf si :

- l'assureur (soit une autorité d'exécution de l'assurance-chômage) a retiré l'effet suspensif dans sa décision ; ou
- le recours contre la décision sur opposition n'a pas d'effet suspensif de par la loi.

N'ont pas d'effet suspensif de par la loi, conformément à l'art. 100, al. 4, LACI, les recours contre les décisions prises en vertu des art. 15 et 30 LACI.

Si, en principe, l'assuré ne fait pas opposition / recours contre des décisions positives qui créent des droits (p. ex. reconnaissance du droit à l'IC), en revanche, le SECO peut, dans le cadre de sa fonction de surveillance, faire usage de son droit d'opposition.

Il découle des principes susmentionnés ce qui suit :

- Les oppositions du SECO aux décisions qui accordent un droit à l'assuré ont effet suspensif. L'exception figurant à l'art. 100, al. 4, LACI concernant les décisions prises en vertu de l'art. 15 résulte d'une inadvertance du législateur et n'est, par conséquent, pas applicable. Tant et aussi longtemps que la décision sur opposition n'est pas exécutoire (art. 54 LPGA), aucune prestation ne peut être versée.
- La jurisprudence a considéré que des oppositions contre des décisions de suspension n'ont pas d'effet suspensif en raison du bref délai d'exécution de la suspension, de 6 mois, fixé à l'art. 30, al. 3, 4^e phrase, LACI (ATF 124 V 82). Les décisions de suspension sont dès lors immédiatement exécutoires.

Effet suspensif du recours auprès du Tribunal cantonal

N28 En principe, la LPGA ne règle que la procédure en matière d'assurances sociales (art. 34 à 55 LPGA). S'agissant de la procédure de recours devant le Tribunal cantonal, la LPGA ne contient que très peu de règles (art. 56 ss. LPGA ; Contentieux).

Selon l'art. 61 LPGA, la procédure devant le tribunal cantonal des assurances est réglée par le droit cantonal sous réserve de l'art. 1, al. 3, PA. Cette dernière disposition prévoit que l'art. 55, al. 2 et al. 4, PA concernant le retrait de l'effet suspensif est applicable à la procédure devant le Tribunal cantonal. En revanche, l'art. 1, al. 3, PA ne renvoie pas à l'art. 55, al. 1, PA qui dispose que le recours a effet suspensif.

Sur la base des travaux préparatoires³² de la LPGA et de la doctrine³³, l'organe de compensation de l'AC considère que le recours devant le tribunal cantonal a effet suspensif malgré d'éventuelles dispositions cantonales contraires.³⁴

Effet suspensif du recours auprès du Tribunal fédéral

- N29** L'art. 103, al. 1, LTF dispose que le recours n'a, en règle générale, pas d'effet suspensif. Selon l'al. 3 de cette disposition, le juge instructeur peut, d'office ou sur requête d'une partie, statuer différemment sur l'effet suspensif.

Le versement des indemnités sur la base d'une décision positive du Tribunal cantonal n'a pas lieu avant l'échéance du délai de recours non utilisé.

Lorsqu'une autorité de chômage interjette recours contre une telle décision, il convient de déposer dans le cadre de ce recours une requête d'effet suspensif. Le versement des indemnités est alors repoussé jusqu'au jugement du TF. Il ne peut avoir lieu que lorsque la requête d'effet suspensif a été rejetée ou lorsque le jugement au fond donne gain de cause à l'assuré.

³² FF 1999 4266 : « Il faut constater qu'une proposition en vue d'ajouter une disposition relative à l'effet suspensif a été faite par le Conseil fédéral en relation avec ses propositions de variantes A et B, étant précisé que si la commission se ralliait à la variante A ou B, cette proposition serait alors caduque. La commission s'est ralliée à la variante A avec quelques restrictions [...]. Du point de vue formel, la commission considère en conséquence la proposition comme n'ayant été pas formulée. Il faut toutefois faire remarquer que la réglementation de l'effet suspensif des recours demeure du ressort des lois particulières. Si celles-ci ne contiennent aucune réglementation spécifique, alors l'effet suspensif correspond à un principe du droit qui s'applique également dans les dispositions cantonales relatives à la procédure administrative. »

³³ Kieser, commentaire LPGA, ch. marg. 19 relatif à l'art. 56 et ch. marg. 19 relatif à l'art. 61

³⁴ Si l'on défendait l'avis contraire, cela aurait pour effet, dans les cas où le droit de procédure cantonal ne prévoit pas d'effet suspensif au recours, que l'opposition soit également dépourvue de l'effet suspensif (art. 11, al. 1, let. a, OPGA). Cela violerait le principe d'une procédure uniforme en matière d'assurances sociales (art. 1, let. b, LPGA).

Application de l'art. 50 LPGA à l'AC

N30 *N30 supprimé*

Notification des décisions

- N31** Toutes les décisions des organes d'exécution consécutives à une opposition du SECO doivent lui être notifiées par courrier recommandé (art. 34 PA), qu'il s'agisse d'une décision sur opposition, d'une décision de reconsidération, d'une décision de classement ou d'un quelconque autre genre de décision.

Ces décisions doivent parvenir à l'adresse suivante :

SECO – Direction du travail
Service juridique TCJD
Holzikofenweg 36
3003 Berne

Création de documents non modifiables

N32 *N32 supprimé*

Signature manuscrite et transmission de documents

Signature sur les décisions

- N33** Les décisions en matière d'assurance-chômage ne nécessitent pas de signature, lorsque :
- le document comporte la mention « Document valable sans signature » ; et
 - l'autorité d'exécution et la personne qui ont rendu la décision sont identifiables. Le nom ou les initiales de cette personne doivent figurer sur le document.

Les décisions doivent être enregistrées dans le dossier électronique du client. Si une décision comporte une signature manuscrite, c'est le document signé qui doit être enregistré.³⁵

- N34** Lorsque des documents ne sont pas admis par les tribunaux dans une procédure judiciaire bien qu'ils respectent les standards définis par l'organe de compensation, l'organe d'exécution, respectivement son fondateur, n'a pas à répondre des dommages qui pourraient en résulter. L'organe de compensation de l'AC doit être informé immédiatement des cas dans lesquels des autorités judiciaires n'auraient pas accepté des documents non-signés.³⁵

Signature sur les formulaires³⁶

- N34a** En principe, sur un formulaire de l'AC, la signature doit être apposée à la main (art. 14, al. 1, CO). Toutefois, l'utilisation de toutes les formes de signature électronique (simple, avancée, qualifiée, étrangère)³⁷ est acceptée à la place de la signature manuscrite, sauf pour les formulaires destinés aux employeurs.

Lorsqu'en application de l'art. 88 LACI un employeur doit signer un formulaire de l'AC, à la place de la signature manuscrite, il peut uniquement utiliser une signature électronique qualifiée avec horodatage électronique qualifié au sens de la loi sur la signature électronique (SCSE ; RS 943.03 ; art. 14, al. 2^{bis}, CO). La liste des fournisseurs de ce genre de services de certification est disponible sur [le site Internet du Service d'accréditation suisse \(SAS\)](#). Si la signature électronique utilisée provient de l'un de ces fournisseurs, elle doit être considérée comme valable³⁸. Par ailleurs, la personne signataire doit être légitimée à représenter l'employeur.³⁹

³⁵ N33 et N34 modifié en janvier 2019

³⁶ Ne concerne pas la remise de formulaires via les eServices.

³⁷ Cf. à ce sujet [le site Internet de l'Office fédéral de la communication](#).

³⁸ D'autres informations pertinentes sur la signature électronique qualifiée sont disponibles sur [le site In-ternet de l'Office fédéral de la communication](#).

³⁹ N34a inséré en janvier 2022, modifié en janvier 2023

Transmission de documents (art 29, al. 3, et 30 LPGA)

- N35** Si une demande est remise à un organe qui n'est pas compétent, celui-ci transmet le document immédiatement à l'organe compétent. La date à laquelle la demande a été remise à la poste ou déposée auprès de cet organe est déterminante quant à l'observation des délais et aux effets juridiques de la demande. En conséquence, pour tous les documents entrants, il convient d'inscrire la date à laquelle ils ont été remis.⁴⁰

⁴⁰ N35 modifié en janvier 2022

Directive relative à la protection des données : exécution de la LACI et de la LSE / systèmes d'information PLASTA et SIPAC

N36 N36 à N55 supprimé⁴¹

⁴¹ N36–N55 supprimé en janvier 2022

L'« intégration de la dimension de genre » dans l'application de la LACI

Définition

N56 Le terme « genre » évoque les rôles socialement attribués aux personnes en fonction de leur sexe biologique. L'« intégration de la dimension de genre » désigne une stratégie globale, internationalement expérimentée dans la politique d'égalité, visant à ancrer à long terme l'égalité sous tous ses aspects et à tous les niveaux afin de garantir aux femmes et aux hommes la jouissance égale des biens, des chances, des ressources et de la reconnaissance sociaux.

But

N57 N58 à N59 ont pour but de sensibiliser l'administration et les organes d'exécution de la LACI aux questions d'égalité et de les inciter à adopter, en paroles et en actes, un comportement non discriminatoire afin d'atteindre un haut niveau de compétence en matière d'« intégration de la dimension de genre » et de le mettre en œuvre.

Égalité entre femmes et hommes dans la langue

N58 Adopter une formulation non sexiste veut dire, d'une part, réaliser l'égalité dans la langue et, d'autre part, rédiger des textes de manière claire et non équivoque. Ainsi, en allemand, les textes utilisant exclusivement des désignations féminines ou masculines en signalant qu'elles s'appliquent aux deux sexes ne sont pas considérés comme non sexistes. Ils sont par contre généralement admis en français en raison des lourdeurs qu'entraînent l'emploi du doublet intégral et la multiplication des formes passives ou non personnalisées. L'égalité dans la langue n'exige cependant pas que l'on modifie la langue, mais seulement que l'on en exploite toutes les ressources de manière consciente et créative. Le « Guide de la formulation non sexiste » publié par la Chancellerie fédérale (www.bk.admin.ch) offre là une aide précieuse.

⇒ Quelques exemples de formulations non sexistes :

- doublet intégral (les collaborateurs et collaboratrices) ;
- le singulier collectif (le personnel, l'équipe) ;
- la forme passive (« l'allocation pour enfants est versée avec le salaire ») ;
- la forme non personnalisée (l'action plutôt que l'acteur, la fonction plutôt que la personne : le tribunal plutôt que le juge).

Le personnel des organes d'application de la LACI est invité à s'exprimer, tant par oral (renseignements, manifestations d'information, etc.) que par écrit (lettres, brochures, décisions, formulaires, matériel d'information, circulaires, communications, procès-verbaux, matériel didactique, directives, etc.) sous une forme telle que toutes les personnes ou groupes de personnes concernés se sentent également interpellés.

Application non sexiste de la LACI

N59 Principes à respecter pour satisfaire à l'exigence de non-discrimination sexiste :

- les personnes au chômage des deux sexes sont traitées de la même manière ;
- les mêmes possibilités sont données aux femmes et aux hommes d'exercer leurs droits tout au long du processus de réinsertion (information initiale, entretiens de conseil et de contrôle, assignation, placement, etc.) ;
- les mesures du marché du travail (mesures de formation, d'emploi, spéciales et autres) sont ouvertes également à tous les assurés –selon le taux de disponibilité et compte tenu de leur situation personnelle (p. ex. devoir d'assistance) ;
- les allocations d'initiation au travail et les allocations de formation sont allouées sans discrimination fondée sur le sexe de l'allocataire ;
- la qualité des cours assignés est en adéquation avec les profils des assurés ;
- les inégalités constatées sont éliminées par des mesures appropriées.

Travail au noir

N60 Les organes d'exécution sont tenus, sur la base de l'art. 11 LTN, de signaler à l'organe de contrôle cantonal compétent en matière de lutte contre le travail au noir à des fins d'instruction, les indices et soupçons qui pourraient relever du travail au noir.⁴²

⁴² N60 inséré en juillet 2018