



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

EDITION 2023

Information aux employeurs

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

INFO-SERVICE
Assurance-chômage (AC)

REMARQUES

Le présent Info-Service vous donne un aperçu de vos droits, obligations et des démarches à entreprendre si vous devez introduire une réduction de l'horaire de travail dans votre entreprise.

Cet Info-Service repose sur les dispositions de la loi sur l'assurance-chômage (LACI; RS 837.0) et de son ordonnance d'application (OACI: RS 837.02). Il n'illustre toutefois pas toutes les particularités de la loi. Pour les examens au cas par cas, le texte légal est déterminant.

Vous trouverez de plus amples informations et toutes les publications sur l'assurance-chômage sur le site www.travail.swiss (toutes les adresses des organes d'exécution et tous les formulaires).

Les chiffres indiqués (p. ex. les montants) peuvent subir des modifications. Pour connaître les chiffres en vigueur, adressez-vous à votre caisse de chômage.

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

Les formulaires à remettre tous les mois se trouvent désormais rassemblés en un seul document. Le formulaire « Demande et décompte concernant la RHT pour travailleurs à domicile » n° 1044Xf contient les onglets suivants:

- Instructions pour remplir
- Formulaire « Demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour travailleurs à domicile » n° 1044Af
- Formulaire « Données de base travailleurs » n° 1044Bf
- Formulaire « Consentement collaborateurs » n° 1044Df
- Formulaire « Décompte concernant la RHT pour travailleurs à domicile » n° 1044Ef

Vous trouvez ce document sur www.travail.swiss.

ABRÉVIATIONS

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

TABLE DES MATIÈRES

1	Pour quels travailleurs à domicile peut-on introduire la réduction de l'horaire de travail ?	5
2	Une période de cotisation minimale est-elle exigée ?	5
3	Qui n'a pas droit à l'indemnité ?	5
4	Une perte de travail minimale est-elle exigée ?	6
5	Les travailleurs à domicile forment-ils leur propre secteur d'exploitation ?	6
6	Quelle est la marche à suivre pour le préavis ?	6
7	Qui fait fonction d'autorité cantonale (ACT) ?	7
8	Quand l'autorité cantonale décide-t-elle et comment procéder si la réduction de l'horaire de travail doit être prolongée ?	7
9	Quelles sont les autres obligations de l'employeur ?	7-8
10	Qui paie l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ?	8
11	Quelle est la durée maximale d'indemnisation ?	8
12	Dans quelle mesure l'indemnité est-elle versée ?	9
13	Les données doivent-elles être conservées ?	9
14	Où peut-on se renseigner ?	9
	Site Internet	9

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

1

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

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

Une période de cotisation minimale est-elle exigée ?

2

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

Qui n'a pas droit à l'indemnité ?

3

- Les travailleurs qui ont un emploi de durée déterminée sans que leur contrat de travail ne prévoie de possibilité de résiliation ;
- Les travailleurs dont le rapport de travail a été résilié (pendant la durée légale ou contractuelle du délai de dédit), sans égard à la partie qui a résilié ;
- Les travailleurs dont la réduction de l'horaire de travail a pour cause un conflit collectif de travail au sein de l'entreprise ;
- Les travailleurs qui n'acceptent pas la réduction de l'horaire de travail et, partant, doivent être rémunérés conformément au contrat de travail ;
- Le (la) conjoint(e) ou partenaire enregistré(e) de l'employeur occupé(e) dans l'entreprise de celui-ci ;
- Les salariés qui fixent ou peuvent influencer considérablement les décisions prises par l'employeur, que ce soit en qualité de membre du conseil d'administration d'une S.A., d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteur d'une participation financière. Il en va de même des conjoint(e)s et des partenaires enregistré(e)s de ces personnes lorsqu'ils(elles) sont occupé(e)s dans l'entreprise. Veuillez-vous renseigner auprès de votre organe d'exécution.

Une perte de travail minimale est-elle exigée ?

4

La perte de travail d'un travailleur à domicile n'est prise en considération que dans la mesure où le salaire d'une période de décompte est d'au moins 20 % inférieur au salaire mensuel moyen (pour le calcul, voir le formulaire « Décompte concernant la RHT pour travailleurs à domicile » n° 1044Ef).

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

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

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

5

Les travailleurs à domicile d'une entreprise forment toujours un secteur d'exploitation autonome au sens de la LACI. C'est pourquoi la réduction de leur horaire de travail doit être annoncée sur le formulaire « Préavis de réduction de l'horaire de travail pour travailleurs à domicile » n° 10041f.

Quelle est la marche à suivre pour le préavis ?

6

En règle générale, il est imparti à l'employeur un délai de dix jours avant le début de la réduction de l'horaire de travail pour aviser l'autorité cantonale par écrit. Ce délai de préavis est exceptionnellement de trois jours lorsque l'employeur prouve que la réduction d'horaire doit être instaurée en raison de circonstances subites et imprévisibles. Le formulaire de préavis requis est disponible sur www.travail.swiss ou auprès d'un organe d'exécution (autorité cantonale, caisse de chômage).

L'autorité cantonale compétente pour le préavis est celle du canton dans lequel l'entreprise a son siège. Le formulaire de préavis peut être remis auprès de l'autorité cantonale compétente.

Qui fait fonction d'autorité cantonale (ACT) ?

7

Dans la plupart des cantons, la fonction d'autorité cantonale est assumée par le service rattaché à la direction de l'économie publique.

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

8

En règle générale, l'autorité cantonale rend sa décision dans les dix jours du délai de préavis. Une décision ne peut cependant être rendue que si le formulaire « Préavis de réduction de l'horaire de travail pour travailleurs à domicile » n° 10041f est dûment rempli. Au besoin, l'autorité cantonale est autorisée à demander des documents complémentaires.

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

Quelles sont les autres obligations de l'employeur ?

9

Selon la loi, il doit :

- Au jour de paie habituel, verser aux travailleurs concernés 80 % de la perte de gain. (Ce montant comprend le salaire convenu par contrat et les suppléments réguliers convenus par contrat) ;
- Prendre à sa charge 1 jour d'attente pour chaque période de décompte ;
- Continuer à payer entièrement durant la réduction de l'horaire de travail – c'est à dire durant les mois indemnisés – les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles (AVS/AI/APG/AC, assurance-accidents, allocations familiales, prévoyance professionnelle, etc.) correspondant au salaire mensuel moyen. L'employeur est autorisé à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge, sauf convention contraire. Quant à la part patronale des cotisations AVS/AI/APG/AC pour les heures perdues, elle est remboursée par la caisse de chômage ;
- Remplir son obligation de renseigner et d'annoncer. Il est responsable envers la Confédération de tous les dommages qu'il a causés intentionnellement ou par négligence ;

- En qualité d'organe d'exécution de l'assurance-chômage, faire valoir, immédiatement après chaque période de décompte, les droits des travailleurs concernés auprès de la caisse qu'il a choisie. Il joindra les documents nécessaires :
 - Formulaire « Demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour travailleurs à domicile » n° 1044Af
 - Formulaire « Données de base travailleurs » n° 1044Bf
 - Formulaire « Consentement travailleurs » n° 1044Df
 - Formulaire « Attestation de revenu provenant d'une occupation provisoire » n° 10052f
 - Formulaire « Décompte concernant la RHT pour travailleurs à domicile » n° 1044Ef

Exercer le droit à l'indemnité auprès de la caisse de chômage choisie dans les 3 mois qui suivent l'expiration de chaque période de décompte, même si l'autorité cantonale n'a pas encore rendu sa décision concernant l'approbation de la réduction de l'horaire de travail. Une procédure d'opposition ou de recours n'interrompt pas ce délai. Le droit s'éteint s'il n'a pas été exercé dans ce délai de 3 mois.
- Conserver les documents pendant 5 ans et, sur demande, les présenter à l'organe de compensation.

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

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

10

Quelle est la durée maximale d'indemnisation ?

L'indemnité est versée durant 12 périodes de décompte (en général mois civils) au maximum pendant le délai-cadre de 2 ans. Une perte de travail mensuelle supérieure à 85 % sera prise en compte pendant 4 périodes de décompte au plus. Les périodes de décompte pour lesquelles une indemnité d'INTEMP a été versée sont également additionnées pour déterminer la durée maximale d'indemnisation.

11

Dans quelle mesure l'indemnité est-elle versée ?

12

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

Les données doivent-elles être conservées ?

13

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

Où peut-on se renseigner ?

14

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

Pour toute question, prière de s'adresser à l'autorité cantonale compétente ou à la caisse de chômage choisie.

Site Internet

Vous trouverez des informations détaillées à l'adresse suivante :
www.travail.swiss

Info-Service
Une publication du
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Direction du travail, Marché du travail et assurance-chômage
716.401 f 04.2023