



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 2016

Information aux employeurs L'indemnité en cas d'intempéries

INFO-SERVICE
Assurance-chômage (AC)

REMARQUES

Le présent Info-Service vous donne un aperçu de vos droits et obligations et des démarches à entreprendre en cas d'interruptions de travail imputables aux conditions météorologiques, ainsi que quelques sources d'information. Il tient compte des dispositions de la loi sur l'assurance-chômage (LACI : RS 837.0) et de son ordonnance d'application (OACI : RS 837.02) entrées en vigueur le 1^{er} avril 2011. Cet aperçu vous donne des informations générales. En cas de doute, le texte légal est déterminant.

Les chiffres indiqués (montants en francs, durée d'indemnisation, délais d'attente) peuvent subir des modifications. Pour connaître les chiffres en vigueur, adressez-vous à votre organe d'exécution.

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

ABRÉVIATIONS

AC	Assurance-chômage
AI	Assurance-invalidité
APG	Allocation pour perte de gain
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
INTEMP	Indemnité en cas d'intempéries
LACI	Loi sur l'assurance-chômage
OACI	Ordonnance sur l'assurance-chômage
RS	Recueil systématique du droit fédéral

TABLE DES MATIÈRES

1	Qu'est-ce que l'indemnité en cas d'intempéries (INTEMP)?	4
2	En quels cas la perte de travail est-elle imputable aux conditions météorologiques?	4
3	En quels cas la perte de travail n'est-elle pas imputable aux conditions météorologiques?	4
4	Quelles sont les branches d'activité concernées?	4
5	Qui a droit à l'indemnité?	5
6	Une période de cotisation minimale est-elle exigée?	5
7	Qui n'a pas droit à l'indemnité?	5
8	A quelles exigences les contrôles du temps de travail effectués par l'entreprise doivent-ils répondre?	6
9	Quelle est la marche à suivre pour le préavis?	6
10	Qui fait fonction d'autorité cantonale?	7
11	Quelles sont les autres obligations de l'employeur?	7-8
12	Qu'entend-on par période de décompte?	8
13	Par quelles autres dispositions l'employeur est-il concerné?	8
14	Qui paie l'indemnité en cas d'intempéries?	8
15	Dans quelle mesure l'indemnité est-elle versée?	9
16	Quelle est la durée maximale d'indemnisation?	9
17	Qu'entend-on par <ul style="list-style-type: none">• durée normale de travail?• durée réduite de travail?• durée effective de travail?	9
18	Qu'entend-on par perte d'un demi-jour?	10
19	Les heures accomplies d'avance et/ou les heures à rattraper sont-elles indemnisées?	10
20	L'horaire mobile a-t-il une influence sur le décompte des pertes de travail dues aux conditions météorologiques?	10
	INSTRUCTIONS POUR REMPLIR LE FORMULAIRE 716.503	11-17
21	Où peut-on se renseigner?	17
	ANNEXE I	18
	ANNEXE II	19
	Site Internet	19

Qu'est-ce que l'indemnité en cas d'intempéries (INTEMP) ?

1

L'indemnité en cas d'intempéries est une prestation de l'assurance-chômage. Elle garantit aux travailleurs de certaines branches d'activité une compensation convenable des pertes de travail imputables aux conditions météorologiques.

En quels cas la perte de travail est-elle imputable aux conditions météorologiques ?

2

Les conditions météorologiques sont la cause de la perte de travail 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, et si l'interruption dure au moins un jour entier ou un demi-jour.

En quels cas la perte de travail n'est-elle pas imputable aux conditions météorologiques ?

3

- Lorsque les conditions météorologiques ne sont pas la cause directe de la perte de travail (perte de clientèle, retard d'exécution);
- Pour l'agriculture, lorsque la perte de travail est normale pour la saison.

Quelles sont les branches d'activité concernées ?

4

L'indemnité en cas d'intempéries peut être versée aux entreprises appartenant aux branches suivantes, énumérées de façon exhaustive dans l'OACI :

- 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 exercées accessoirement 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.

De surcroît, l'indemnité peut être versée aux seules exploitations viticoles, plantations et exploitations fruitières ou maraîchères, lorsque les travaux saisonniers sont entravés en raison d'une sécheresse inhabituelle ou de pluies intempestives.

Qui a droit à l'indemnité ?

5

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

Une période de cotisation minimale est-elle exigée ?

6

Non. Ainsi, l'indemnité peut être accordée dès le premier jour de leur engagement aux travailleurs étrangers au bénéfice d'un permis de séjour annuel, aux saisonniers et aux frontaliers qui viennent d'arriver en Suisse, pour autant qu'ils remplissent les autres conditions.

Qui n'a pas droit à l'indemnité ?

7

- Les travailleurs dont la perte de travail ne peut être déterminée ou dont l'horaire n'est pas suffisamment contrôlable. Pour ce faire, il est indispensable que l'employeur instaure un système de contrôle des temps de présence (voir chiffre 8) ;
- le conjoint ou partenaire enregistré de l'employeur occupé dans l'entreprise de celui-ci ;
- les personnes qui fixent ou peuvent influencer considérablement les décisions prises par l'employeur, que ce soit en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou de détenteur d'une participation financière. Il en va de même des conjoints ou partenaires enregistrés de ces personnes lorsqu'ils sont occupés dans l'entreprise. En règle générale, sont considérés comme assurés exerçant une influence sur les décisions de l'employeur les personnes qui ont un droit de signature individuelle ou qui disposent d'une participation financière significative dans l'entreprise ;
- les travailleurs qui n'acceptent pas l'interruption du travail et, par tant, doivent être rémunérés conformément au contrat de travail ;
- les travailleurs qui accomplissent une mission pour le compte d'une organisation de travail temporaire. Ni l'entreprise dans laquelle ils sont placés ni l'entreprise intérimaire ne peuvent prétendre à l'indemnité ;
- les travailleurs qui ont été mis à disposition par une autre entreprise.

A quelles exigences le contrôle du temps de travail effectué par l'entreprise doit-il répondre ?

8

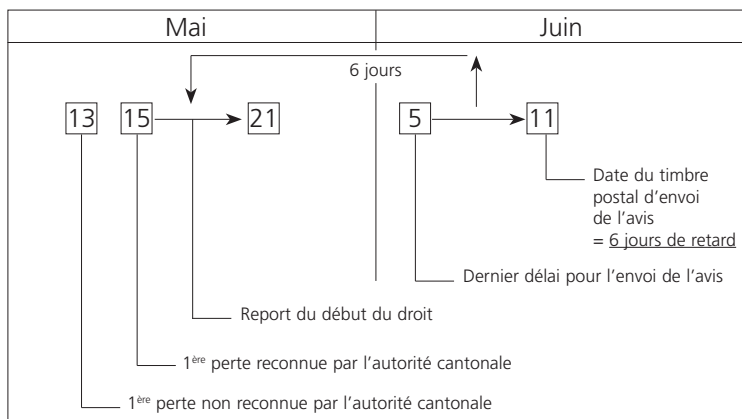
L'entreprise doit effectuer un contrôle du temps de travail auprès des travailleurs qui sont touchés par une perte de travail due aux intempéries (par ex. cartes de timbrage, rapports sur les heures) afin de pouvoir rendre compte quotidiennement des heures de travail fournies, y compris des éventuelles heures effectuées en plus, de la perte de travail due aux conditions météorologiques, ainsi que de tout autre type d'absences telles que, par ex., les vacances, les absences en cas de maladie, d'accident ou pour le service militaire.

Quelle est la marche à suivre pour le préavis ?

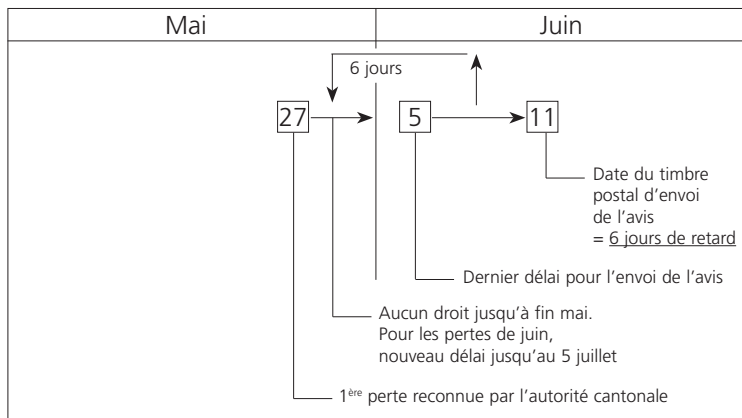
9

Remplir le formulaire adéquat. L'employeur est tenu d'annoncer l'interruption de travail à l'autorité compétente au plus tard le 5^e jour du mois suivant (le timbre postal faisant foi). En cas de retard sans raison valable, le début du droit est reporté de la durée du retard comme suit :

1^{er} cas



2^e cas



Qui fait fonction d'autorité cantonale ?

10

Dans la plupart des cantons, cette fonction est assumée par un Département de la Direction de l'économie publique. L'autorité cantonale détermine par décision les jours ou demi-jours pour lesquels la caisse peut octroyer l'indemnité en cas d'intempéries.

Quelles sont les autres obligations de l'employeur ?

11

Selon la loi, l'employeur doit :

- Au jour de paie habituel, verser aux travailleurs concernés 80 % de la perte de gain. Ce gain se compose, en plus du salaire contractuel versé avant le début de l'interruption du travail, des allocations régulières convenues contractuellement ;
- Prendre à sa charge, pour chaque période de décompte, cette indemnité durant 2 jours d'attente pour les 6 premières périodes de décompte, puis durant 3 jours d'attente de la 7^e à la 12^e période de décompte (voir remarques, page 2). Les périodes de décompte relatives à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et celles concernant l'indemnité en cas d'intempéries tombant dans le délai-cadre de 2 ans sont additionnées pour déterminer le délai d'attente ;
- Continuer à payer entièrement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles (AVS/AI/APG/AC, assurance-accidents, allocations familiales, prévoyance professionnelle, etc.) comme si la durée de travail était normale (= 100 % du salaire). S'il n'en a pas été convenu autrement, il est autorisé à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge. Quant à la part patronale des cotisations AVS/AI/APG/AC pour les heures perdues, elle est remboursée par la caisse de chômage ;
- Remplir son obligation de renseigner et d'annoncer. Il est responsable envers la Confédération de tous les dommages qu'il a causés intentionnellement ou par négligence grave ;
- Faire valoir, immédiatement après chaque période de décompte, les droits des travailleurs concernés auprès de la caisse qu'il a choisie. Il y joindra :
 - la "Demande d'indemnité en cas d'intempéries" ;
 - le "Décompte concernant l'interruption de travail pour cause d'intempéries" ;
 - le "Rapport concernant les heures perdues pour cause d'intempéries" ;
 - éventuellement les "Attestations de revenu provenant d'une occupation provisoire" (voir question 12) ;
 - les informations concernant l'horaire de travail contractuel ;
 - les informations concernant les heures accomplies à l'avance et les heures de rattrapage ainsi que les dates de leur compensation ;

- éventuellement le règlement de l'horaire mobile de l'entreprise ;
- la liste des heures de travail et la liste des jours de vacances et jours fériés payés ;
- la liste des salaires et des allocations régulières convenues contractuellement ;
- la liste des heures en plus effectuées par les travailleurs au cours des 6 voire 12 derniers mois (voir question 17).

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 l'indemnité en cas d'intempéries. 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.

Qu'entend-on par période de décompte ?

12

La période de décompte équivaut en règle générale à 1 mois civil, indépendamment de la date à laquelle le salaire est versé. La période de décompte est de 4 semaines, même si le salaire est versé à 1, 2 ou 4 semaines d'intervalle.

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

13

Les travailleurs qui subissent une perte de travail portant sur des journées ou des demi-journées peuvent se voir assigner une occupation provisoire adéquate et convenable. Lorsque l'interruption de travail dure plus d'un mois, les travailleurs s'efforceront en outre de chercher eux-mêmes une telle occupation. Le travailleur qui accepte une occupation provisoire ne peut le faire qu'avec le consentement de son employeur. Celui-ci ne peut refuser son accord que si cette occupation provisoire risque d'empêcher le travailleur de s'acquitter de ses obligations contractuelles. Lorsque l'employeur refuse son accord de façon injustifiée, l'autorité cantonale décide de le déchoir de son droit au remboursement de l'indemnité pour le travailleur concerné.

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

Qui paie l'indemnité en cas d'intempéries ?

14

Ce sont les caisses de chômage.

Dans quelle mesure l'indemnité est-elle versée ?

15

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

Quelle est la durée maximale d'indemnisation ?

16

L'indemnité en cas d'intempéries est versée durant 6 périodes de décompte au plus (en général mois civils) pendant le délai-cadre de 2 ans. Les périodes de décompte pour lesquelles une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est versée sont également additionnées pour déterminer la durée maximale d'indemnisation.

Qu'entend-on par :

17

• durée normale de travail ?

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

• durée réduite de travail ?

La durée de travail n'est réputée réduite que si elle n'atteint pas la durée normale du travail, une fois additionnées les heures de travail en plus. Comptent comme heures de travail en plus les heures payées ou non encore payées qui excèdent le nombre d'heures à effectuer selon l'horaire de travail contractuel. Ne comptent pas comme heures de travail en plus, les heures effectuées dans le cadre du régime d'horaire mobile de l'entreprise, pour autant qu'elles ne dépassent pas 20 heures, ni les heures de compensation ou de rattrapage imposées par l'entreprise pour compenser des ponts entre les jours fériés.

Un délai-cadre de 2 ans est ouvert le premier jour de la première période de décompte au cours de laquelle l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ou l'indemnité en cas d'intempéries est versée.

Si aucun délai-cadre ne court pour l'entreprise ou le secteur d'exploitation au moment où intervient une perte de travail imputable aux conditions météorologiques donnant droit à l'indemnité, les heures en plus accomplies par les travailleurs au cours des 6 mois précédents sont déduites de leur perte de travail.

Pendant le délai-cadre, les heures de travail en plus accomplies par les travailleurs avant une nouvelle perte de travail, mais pendant les 12 derniers mois au plus, sont déduites de leur perte de travail.

• durée effective de travail ?

Toutes les heures de travail accomplies pendant une période de décompte.

Qu'entend-on par perte d'un demi-jour ?

18

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

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

19

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

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

L'horaire mobile a-t-il une influence sur le décompte des pertes de travail dues aux conditions météorologiques ?

20

Un régime d'horaire mobile jusqu'à un solde positif de 20 heures au maximum n'a pas d'influence sur le décompte des pertes de travail dues aux conditions météorologiques. Un solde positif ou négatif est pris en compte dans le décompte (voir l'exemple de calcul pages 15-16). Les heures excédant le solde maximum prévu par le régime d'horaire de travail mobile sont prises en compte comme heures en plus (voir question 17, durée réduite de travail).

INSTRUCTIONS POUR REMPLIR LE FORMULAIRE 716.503

Prière de se référer au texte "Décompte concernant l'interruption de travail pour cause d'intempéries" (form. 716.503).

Il convient de transmettre à la caisse de chômage, par période de décompte, un décompte séparé pour chaque entreprise ou chaque secteur d'exploitation reconnu par l'autorité cantonale.

Col. 1: N° AVS, nom et prénom

Mentionner tous les travailleurs qui ont subi une perte de travail en raison des conditions météorologiques pendant la période de décompte et qui ont droit à l'indemnité. Il n'est pas nécessaire d'établir un décompte par chantier.

Col. 2: Gain horaire à prendre en considération

Cette indication touchant le salaire constitue la base du calcul de l'indemnité en cas d'intempéries. Est déterminant le salaire contractuel versé pour la dernière période de paie avant le début de l'interruption de travail (CHF 12'350.– au maximum, voir les remarques page 2).

Si le salaire du dernier mois de cotisation varie d'au moins 10 % par rapport au salaire moyen des 12 derniers mois, l'indemnité en cas d'intempéries est calculée sur la base de ce salaire moyen.

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

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

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

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

Exemple de calcul :

Jours de travail par année	261 jours		
– Jours féériés, p. ex.	6 jours	=	2.55 %
– Jours de vacances, p. ex.	20 jours	=	8.51 %
= Jours de trav. effectifs	235 jours	=	100.00 %

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

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

Exemple de calcul :

Heures annuelles: 261 jours x 8 h	=	2'088 h.
– Jours fériés: 6 jours (6 x 8 h)	=	48 h.
– Vacances: 4 semaines (20 x 8 h)	=	160 h.
Heures de travail effectives	=	1'880 h.

Salaire annuel: 2'088 h x CHF 20.—	=	CHF 41'760.—
+ 13 ^e mois (1/12)	=	CHF 3'480.—

Salaire total = CHF 45'240.—

Salaire selon heures effectives
de travail: 1'880 h x CHF 20.— = CHF 37'600.—

Différence = CHF 7'640.—

Différence en % : 7'640 x 100 : 37'600 = 20.32 %

Exemples de calcul :

Salariés payés à l'heure

Salaire horaire contractuel	CHF	20.—
Indemnités pour 6 jours fériés, 4 semaines de vacances et droit au 13 ^e mois = 20,32 % ¹	CHF	4.06
Gain horaire à prendre en considération	CHF	24.06²

1) - 2) Les notes de bas de page se trouvent à la page suivante

Salariés payés au mois

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

Heures de travail par année (261 jours x par ex. 8 h)	=	2'088 h (111.06 %) ³
– 6 jours fériés (6 x 8 h)	=	48 h
– 4 semaines de vacances (20 x 8 h)	=	160 h
		<hr/>
		(11.06 %)
Heures effectives à accomplir par an	=	1'880 h (100 %) ^{2a}
Heures effectives à accomplir en moyenne par mois	=	156.7 h (1880:12)
Salarié payé au mois	=	CHF 5'000.—
+ par. ex. 13 ^e mois (8,33 % de CHF 5'000.—)	=	CHF 416.50 ⁴
		<hr/>
Gain mensuel déterminant	=	CHF 5'416.50 ⁵
Gain horaire déterminant	=	CHF 34.57

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

¹ Cf. tableau figurant dans l'ANNEXE II.

² Le gain horaire multiplié par le nombre d'heures de travail à effectuer en moyenne par mois ne doit pas dépasser le montant de CHF 12'350.—*. (CHF 12'350.—*: par le nombre d'heures de travail à effectuer en moyenne par mois ^{2a} = montant maximum par heure).

³ Cf. tableau figurant dans l'ANNEXE I.

⁴ Si l'allocation est convenue contractuellement.

⁵ Le salaire mensuel à prendre en considération ne doit pas dépasser CHF 12'350.—*.

* voir les remarques, page 2.

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

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

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

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

Col. 5: **Temps effectif**

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

Col. 6: Congés payés, non payés

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

Col. 7: Horaire mobile

Un régime éventuel d'horaire mobile jusqu'à un solde positif de 20 heures au maximum n'influence pas l'indemnité en cas d'intempéries. Cette colonne est utilisée par les entreprises pour y inscrire la compensation de l'horaire mobile. Le solde à la fin de la période de décompte précédente sera inscrit dans la col. 7a et le solde à la fin de la période de décompte concernée sera porté dans la col. 7b. La différence entre les 2 soldes sera inscrite dans la col. 7c, en négatif (signe -) si la différence est positive, en positif (signe +) si elle est négative.

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

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

20 jours à 8 heures	160 h
Perte de travail due aux intempéries, 4 jours à 8 heures	32 h
Temps effectif possible	128 h
Heures effectivement travaillées	137 h

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

Présentation sur le décompte :

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

Heures à effectuer le 2^e mois

21 jours à 8 heures	168 h
Perte de travail due aux intempéries, 5 jours à 8 heures	40 h
Temps effectif possible	128 h
Heures effectivement travaillées	117 h

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

Présentation sur le décompte :

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

Heures à effectuer le 3^e mois

23 jours à 8 heures	184 h
Perte de travail due aux intempéries, 5 jours à 8 heures	40 h
Temps effectif possible	144 h
Heures effectivement travaillées	131 h

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

Présentation sur le décompte :

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

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

Indiquer toutes les heures en plus effectuées les 6 derniers mois avant le début du délai-cadre de 2 ans et qui n'ont pas été compensées par du temps libre. Après le début du délai-cadre, compter toutes les heures en plus effectuées pendant ce délai-cadre, mais au plus pendant les 12 derniers mois, qui n'ont pas été compensées par du temps libre. Ces heures en plus sont d'abord compensées par les heures perdues imputables à des facteurs saisonniers (col.9). Le solde des heures en plus qui n'aura pu être compensé est à reporter sur la période de décompte suivante.

Col. 9: Heures perdues à prendre en considération

Heures effectivement perdues durant les jours et demi-jours pour lesquels l'autorité cantonale a donné son accord, mais au maximum le résultat de la soustraction suivante: col. 4 moins col. 5, 6, 7c et 8.

Les absences pendant une période d'interruption de travail, telles que maladie, accidents, service militaire, formation continue, etc., ne sont pas à inscrire dans la col. 9 mais dans la col. 6.

Col. 10: Perte de gain à 100 %

Multiplier la col. 9 par la col. 2.

La caisse de chômage bonifie également à l'employeur la part patronale des cotisations aux assurances sociales. Le total de la col. 10 doit dès lors être multiplié par le pourcentage de la part patronale des cotisations AVS/AI/APG/AC et le résultat ajouté au total de la col. 13.

Le taux des cotisations d'employeurs AVS/AI/APG/AC en vigueur peut être obtenu sous www.espace-emploi.ch

Col. 11: Perte de gain à 80 %

L'indemnité en cas d'intempéries se monte à 80 % de la perte de gain (80 % de la col. 10).

Col. 12: Délai d'attente

Par période de décompte, 2 jours d'attente (pour les 6 premières périodes de décompte) puis 3 de la 7^e à la 12^e période de décompte sont à la charge de l'employeur. Calcul: 2/5, respectivement 3/5 de la durée hebdomadaire individuelle de travail (col. 3) multiplié par le gain horaire à prendre en considération. Dont 80 % (voir les remarques page 2).

Col. 13: Bonification revendiquée

Pour autant que toutes les autres conditions soient remplies, la caisse bonifie à l'employeur le montant qui résulte de la soustraction suivante: col. 11 moins col. 12. Au total de la col. 13 s'ajoute la part patronale des cotisations AVS/AI/APG/AC calculée à la col. 10.

Où peut-on se renseigner ?**21**

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

Si vous avez des questions concernant l'indemnité en cas d'intempéries, veuillez vous adresser à l'autorité cantonale compétente ou à votre caisse de chômage.

ANNEXE I

Tableau pour la détermination du gain horaire à prendre en considération

sans le 13^e salaire

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

ANNEXE II

Tableau pour la détermination du gain horaire à prendre en considération

avec le 13^e salaire

Nombre de jours fériés	Nombre de jours de vacances											
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
01	17.81	18.31	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	
02	18.31	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	
03	18.80	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	
04	19.30	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	
05	19.81	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	
06	20.32	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	
07	20.83	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	
08	21.35	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	
09	21.87	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	
10	22.40	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	
11	22.93	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	
12	23.47	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	
13	24.01	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70	
14	24.56	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70	30.30	
15	25.11	25.67	26.23	26.79	27.36	27.94	28.52	29.11	29.70	30.30	30.90	

Site Internet

Vous trouverez des informations détaillées à l'adresse Internet
www.espace-emploi.ch.

Info-Service
Une publication du
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Direction du travail, Marché du travail et assurance-chômage
716.600 f 01.2016 20'000