17. Réduction de l'horaire de travail

17.1 Réduction de l'horaire de travail ("RHT")

Les demandes d'introduction de la réduction de l'horaire de travail (RHT) peuvent concerner toutes les activités économiques !

Seul l'employeur est habilité à présenter une demande de réduction d'horaire de travail (RHT) auprès de l'autorité cantonale en matière d'assurance chômage. Il doit le faire par écrit, 10 jours au moins avant le début de la réduction de l'horaire de travail, et doit faire signer un formulaire d'acceptation de la réduction d'horaire par ses employés.

Préavis

Le préavis est **exceptionnellement de trois jours** lorsque l'employeur prouve que la réduction de l'horaire de travail doit être instaurée en raison de circonstances subites et imprévisibles.

Les pertes de travail dues aux **manques de clientèle imputables aux conditions météorologiques** (manque de neige dans les régions de sports d'hiver) ne peuvent être constatées qu'ultérieurement. Comme en cas d'intempéries, l'employeur doit annoncer la perte de travail au plus tard le 5ème jour du mois civil suivant.

Tout **préavis** est accordé de 3 mois en 3 mois et peut, le cas échéant, ne pas être renouvelé.

Conditions

L'assurance chômage peut accorder des **indemnités** :

- lorsque la réduction de l'horaire de travail est vraisemblablement **temporaire** et qu'elle devrait permettre de **maintenir les emplois ;**
- lorsque la réduction de l'horaire est due à des causes économiques - conjoncturelles ou structurelles - et qu'elle est **inévitable** ;

💡 La perte de travail qui fait partie des **risques normaux d'exploitation** (qui revêt un caractère habituel dans la branche, la profession ou l'entreprise) ou qui est due à des fluctuations saisonnières de l'emploi n'est pas prise en considération!

- lorsque **la perte de travail est d'au moins 10%** du total des heures habituellement effectuées par les travailleurs de l'entreprise. Pour les travailleurs dont le temps de travail est variable, l'horaire annuel moyen convenu contractuellement est considéré comme horaire normal de travail.

NB : L'employeur a l'obligation d'enregistrer le temps de travail. Les travailleurs dont la perte de travail n'est pas suffisamment contrôlable n'ont pas droit à l'indemnité en cas de réduction d'horaire !

En cas de doute sur la justification d'une réduction de l'horaire de travail, une analyse de l'entreprise peut exceptionnellement être confiée à un tiers par l'organe de compensation.

Les heures supplémentaires non encore compensées effectuées au cours des 6 derniers mois (ou des 12 derniers mois en cas de nouvelle demande au cours du délai-cadre d'indemnisation en cours) **sont déduites de la perte de travail**. Il en est de même pour les heures effectuées dans le cadre du régime d'horaire mobile de l'entreprise, pour autant qu'elles dépassent 20 heures.

La durée normale de travail ne peut excéder la durée usuelle dans la branche économique en question.

Un **travail temporaire** peut être assigné aux travailleurs dont l'horaire est réduit. L'employeur doit y consentir dans la mesure où l'activité proposée ne nuit pas à la qualité du travail de son employé.

Lorsque l'interruption dure plus d'un mois, les travailleurs doivent s'efforcer de chercher eux-mêmes une occupation temporaire.

Durée

💡 En temps normal, les indemnités de chômage sont versées pendant 12 mois au maximum en l'espace de 24 mois. Ce n'est que pour cause de chômage persistant et notable que la durée a pu être prolongée jusqu'à 18 mois depuis le 1er août 2025 et **24 mois depuis le mois de septembre 2025, ceci jusqu'à fin 2028.**

Lorsque, pendant ce délai cadre de 2 ans, **la perte de travail excède 85% de l'horaire normal de travail** durant plus de 4 mois, consécutifs ou isolés, seuls les 4 premiers mois donnent droit à l'indemnité.

Délai d'attente

Les délais d'attente à la charge des entreprises sont de :

- un jour par période de décompte (depuis le 1er février 2016 et jusqu'à fin 2018) ;
- trois jours dès la 7ème période de décompte.

Les entreprises qui ont bénéficié d'indemnités pendant 24 mois sans interruption durant une période de deux ans doivent observer un **délai d'attente** de 6 mois avant de solliciter de nouvelles indemnités RHT.

Montant

L'indemnité s'élève à **80% de la perte de gain** retenue par l'assurance chômage. Lorsque le salaire du dernier mois de cotisation s'écarte d'au moins 10 % du salaire moyen des douze derniers mois, l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est calculée sur la base de ce salaire moyen. Il comprend les indemnités de vacances et les allocations régulières, mais pas les indemnités pour inconvénients liés au genre de travail.

Bénéficiaires

Certaines personnes n'ont pas le droit de toucher l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Ce sont notamment :

- les travailleurs dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable ;
- le conjoint ou le partenaire enregistré de l'employeur également occupé dans l'entreprise ;
- les personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur ou qui peuvent influencer ses décisions dans une grande mesure, soit les associés, les membres d'un organe dirigeant de l'entreprise ou les détenteurs d'une participation financière à l'entreprise. Les conjoints et les partenaires de ces personnes qui sont occupés dans l'entreprise ne peuvent pas non plus toucher l'indemnité ;
    - Les autorités vérifient de quels pouvoirs de décision jouit effectivement la personne concernée en examinant la structure d'organisation de l'entreprise. Cet examen au cas par cas des compétences de décision vaut aussi 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.

💡 **La caisse de chômage doit être en mesure de prouver que l'assuré peut effectivement exercer une influence considérable sur les décisions de l'employeur. Il est interdit de priver de droit de manière générale des employés assumant des fonctions directrices uniquement parce qu'ils sont habilités à signer pour une**

entreprise et sont inscrits au registre du commerce”

- les apprentis ;
- les personnes au service d’une organisation de travail temporaire ;
- les personnes ayant un contrat d’une durée déterminée.

Dernière modification: 24.09.2025