



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 2024

Information aux employeurs

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

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 concernant l'assurance-chômage sur le portail www.travail.swiss (toutes les adresses des organes d'exécution et tous les formulaires).

Pour remettre efficacement et rapidement le préavis et les décomptes concernant la réduction de l'horaire de travail (RHT), nous vous recommandons d'utiliser l'[eService](#).

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 » 1042Xf contient les onglets suivants:

- Instructions pour remplir
- Formulaire « Demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail » n° 1042Af
- Formulaire « Données de base des travailleurs » n° 1042Bf
- Formulaire « Heures perdues imputables à des facteurs saisonniers » n° 1042Cf
- Formulaire « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique » n° 1042Df
- Formulaire « Rapport pour formateurs » n° 1042Ff
- Formulaire « Décompte concernant la RHT » n° 1042Ef

Vous trouvez ce document sur www.travail.swiss sous [eServices et formulaires pour l'indemnité en cas de RHT](#).

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 | Qu'entend-on par réduction de l'horaire de travail (RHT)? | 5 |
| 2 | Quel est le but de la réduction de l'horaire de travail? | 5 |
| 3 | Quels sont les cas qui n'entrent pas en considération? | 5 |
| 4 | Qui a droit à l'indemnité? | 6 |
| 5 | Une période de cotisation minimale est-elle exigée? | 6 |
| 6 | Qui n'a pas droit à l'indemnité? | 6 |
| 7 | A quelles exigences le contrôle du temps de travail effectué par l'entreprise doit-il répondre? | 7 |
| 8 | Un minimum est-il exigé pour la prise en considération de la perte de travail? | 7 |
| 9 | Un secteur d'exploitation est-il assimilable à une entreprise? | 8-9 |
| 10 | Quelle est la marche à suivre pour le préavis? | 9 |
| 11 | Qui fait fonction d'« autorité cantonale »? | 10 |
| 12 | Comment l'autorité cantonale décide-t-elle et comment procéder si la réduction de l'horaire de travail doit être prolongée? | 10 |
| 13 | Quelles sont les autres obligations de l'employeur? | 10-11 |
| 14 | Par quelles autres dispositions l'employeur est-il concerné? | 12 |
| 15 | Qui paie l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail? | 12 |
| 16 | Quelle est la durée maximale d'indemnisation? | 12 |
| 17 | Dans quelle mesure l'indemnité est-elle versée? | 12 |
| 18 | Qu'entend-on par: <ul style="list-style-type: none">• durée normale de travail?• durée réduite de travail?• durée effective de travail? | 13 |
| 19 | Les heures accomplies d'avance et/ou les heures à rattraper sont-elles indemnisées? | 13 |
| 20 | L'horaire mobile a-t-il une influence sur l'indemnité? | 14 |
| 21 | Qu'entend-on par période de décompte? | 15 |
| 22 | Comment procéder pour les pertes de clientèle imputables aux conditions météorologiques? | 15-16 |
| 23 | Les travailleurs à domicile ont-ils également droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail? | 16 |
| 24 | Entreprises subissant des pertes de travail imputables à des fluctuations saisonnières de l'emploi: que faut-il observer? | 17 |
| 25 | Les formateurs ont-ils droit à l'indemnité en cas de RHT pour les heures qu'ils consacrent à la formation d'apprentis? | 17-18 |
| 26 | Où peut-on se renseigner? | 18 |
| | Portail | 18 |

Qu'entend-on par réduction de l'horaire de travail (RHT)?

1

On entend par réduction de l'horaire de travail une réduction temporaire totale ou partielle de l'activité de l'entreprise alors que les rapports de travail contractuels sont maintenus. Elle est en général due à des facteurs d'ordre économique.

Entrent également en ligne de compte les pertes de travail consécutives à des mesures prises par les autorités ou à d'autres motifs indépendants de la volonté de l'employeur, ainsi que les pertes de travail dues aux conditions météorologiques.

Quel est le but de la réduction de l'horaire de travail?

2

L'introduction de cette mesure vise à compenser les diminutions temporaires du travail afin de maintenir les emplois. Par ce biais, l'assurance-chômage offre à l'employeur une solution alternative aux licenciements imminents. Celui-ci évite ainsi les frais dus aux fluctuations de personnel (frais de formation, pertes du savoir-faire propre à l'entreprise) et peut disposer de main-d'œuvre à court terme. Les travailleurs ont l'avantage de ne pas se trouver au chômage, de conserver l'importante protection sociale liée au contrat de travail, évitant ainsi des lacunes dans les cotisations à la prévoyance professionnelle.

Quels sont les cas qui n'entrent pas en considération?

3

Ne sont pas considérées comme réduction de l'horaire de travail les pertes de travail qui

- ne sont vraisemblablement pas temporaires; en cas de doute, l'autorité cantonale peut ordonner une analyse de l'exploitation;
- ne permettent pas de maintenir les postes de travail;
- sont dues à des mesures touchant l'organisation de l'entreprise (telles que travaux de nettoyage, de réparation ou d'entretien), ou à d'autres interruptions habituelles et répétées de l'exploitation, ou encore à des circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation que l'employeur doit assumer;
- sont habituelles dans la branche, la profession ou l'entreprise, ou sont causées par des fluctuations saisonnières de l'emploi;
- coïncident avec les 2 jours de travail qui précèdent ou suivent immédiatement des jours fériés ne tombant pas sur un samedi ou un dimanche, ainsi que le jour férié lui-même, dans la mesure où seuls ces jours font l'objet d'une demande d'indemnité pendant une période de décompte;
- sont occasionnées par des vacances d'entreprise ou se produisent durant les cinq jours de travail avant ou après les vacances d'entreprise, dans la mesure où seuls ces jours font l'objet d'une demande d'indemnité pendant la période de décompte.

Qui a droit à l'indemnité ?

4

- 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 ?

5

Non. Ainsi, par exemple, 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; il faut cependant qu'ils ne soient pas au bénéfice d'un contrat de durée déterminée et qu'ils remplissent les autres conditions.

Qui n'a pas droit à l'indemnité ?

6

- 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 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 du temps de travail (voir question 7);
- Le conjoint ou partenaire enregistré de l'employeur occupé 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 dans une S.à.r.l., de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteur d'une participation financière. Il en va de même des conjoints et des partenaires enregistrés de ces personnes lorsqu'ils sont occupés dans l'entreprise. Veuillez-vous renseigner auprès de votre organe d'exécution si nécessaire;
- Les travailleurs qui ont atteint l'âge de référence de l'AVS;
- Les travailleurs qui n'acceptent pas la réduction de l'horaire de travail et, partant, doivent être rémunérés conformément au contrat de travail;
- Les travailleurs qui ont un emploi de durée déterminée sans que leur contrat de travail ne prévoie de possibilité de résiliation;
- Les apprentis et les personnes qui leur sont assimilées;
- 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 dont la réduction de l'horaire a pour cause un conflit collectif de travail au sein de l'entreprise;
- 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 ?

7

L'entreprise doit effectuer un contrôle du temps de travail auprès des travailleurs qui sont touchés par une réduction de l'horaire de travail (par ex. cartes de timbrage, rapports sur les heures, systèmes électroniques de saisie du temps de travail) afin de pouvoir rendre compte quotidiennement des heures de travail fournies, y compris des éventuelles heures en plus, de la perte de travail due à des facteurs d'ordre économique, 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.

Un minimum est-il exigé pour la prise en considération de la perte de travail ?

8

Oui. La perte de travail n'est prise en considération que si, au cours de chaque période de décompte, elle atteint au moins 10 % de l'ensemble des heures qui devraient être effectuées par les travailleurs de l'entreprise ou du secteur d'exploitation reconnu.

Dans le calcul des heures à accomplir, il y a lieu d'inclure en principe les heures de travail de tous les travailleurs occupés dans l'entreprise, exception faite des heures des travailleurs qui n'ont pas droit à l'indemnité ou qui ne peuvent subir aucune perte de travail pouvant être prise en considération.

Le calcul de la perte minimale est basé sur le total des heures à effectuer dans l'entreprise après déduction de tous les congés payés et non payés (voir formulaire « Demande et décompte concernant la RHT » n° 1042Xf).

Si l'introduction de la réduction de l'horaire de travail ou la reprise du travail à plein temps ne coïncide pas avec le début ou la fin d'une période de décompte, la perte de travail d'au moins 10 % est calculée sur les heures à effectuer à compter du début ou jusqu'à la fin de la réduction de l'horaire de travail.

Un secteur d'exploitation est-il assimilable à une entreprise?

9

Oui, lorsqu'il constitue une entité organique avec ses propres moyens en personnel et en technique, qui

- dépend d'une direction autonome au sein de l'entreprise;
- fournit des prestations qui pourraient être offertes sur le marché par des entreprises indépendantes.

Pour qu'un secteur d'exploitation puisse être mis sur le même pied qu'une entreprise, il devrait pouvoir jouir d'une certaine autonomie au sein de l'ensemble de l'entreprise. Il doit comprendre un groupe de travailleurs constituant sur le plan de l'organisation – au sein de l'ensemble de l'entreprise – une unité qui soit également apparente pour l'autorité cantonale. En outre, il doit poursuivre un des buts de l'entreprise ou fournir dans le déroulement interne de la production ses propres prestations (p. ex. fabrication d'un produit intermédiaire). Il n'est pas absolument nécessaire que le secteur d'exploitation se trouve en un autre lieu que le reste de l'entreprise.

Les éléments pouvant parler en faveur de l'assimilation d'un secteur d'exploitation à l'entreprise sont

- la compétence de nouer des relations directes en dehors de l'entreprise;
- la compétence d'exécuter des actes juridiques liant l'ensemble de l'entreprise (propre pouvoir de disposition en matière de matériel, engagement de personnel dans sa propre compétence, services autonomes d'achat et de vente).

Un secteur d'exploitation ne peut en revanche pas être assimilé à une entreprise au sens de la LACI

- lorsque le groupe de travail comprend peu de travailleurs;
- lorsqu'il existe une étroite imbrication sur le plan du personnel et dans le domaine technique (échanges continus de personnel d'un secteur à un autre);
- lorsqu'il va jusqu'au secteur dirigé par un contremaître ou au groupe de travail.

La présence d'un maître artisan, d'un conducteur de machines ou d'un chef de groupe ne satisfait pas, en règle générale, la condition exigée pour une direction autonome.

L'autorité cantonale décide si un secteur d'exploitation peut être assimilé à une entreprise. A cet effet, l'employeur joindra à son préavis de réduction de l'horaire de travail à l'intention de l'autorité cantonale un organigramme de l'entreprise ou une description des secteurs d'exploitation. Ces documents doivent pour le moins indiquer le nom du chef et le nombre exact des travailleurs occupés dans les secteurs entrant en considération.

Durant une période de 2 ans, une entreprise peut être subdivisée en secteurs d'exploitation ou à l'inverse des secteurs peuvent être groupés en une seule entreprise (fusion), lorsque la structure de l'entreprise subit de véritables modifications.

Lors de la division en secteurs, les périodes de décompte déjà amorties par l'ensemble de l'entreprise sont imputées à chaque secteur d'exploitation. En cas de fusion de secteurs d'exploitation, il faut imputer à l'ensemble de l'entreprise toutes les périodes de décompte amorties.

L'employeur peut choisir une caisse de chômage pour chacun des secteurs d'exploitation.

Lorsque l'employeur occupe des travailleurs à domicile et que ceux-ci sont concernés par la réduction de l'horaire, ils forment toujours un secteur d'exploitation. Vous trouverez de plus amples informations dans la brochure Info-Service « L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour travailleurs à domicile » (n° 716.401). Cet Info-Service est disponible sur www.travail.swiss, sous [Brochures et flyers](#).

Quelle est la marche à suivre pour le préavis ?

10

En règle générale, il est imparti à l'employeur un délai de 10 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 3 jours lorsque l'employeur prouve que la réduction de l'horaire de travail doit être instaurée en raison de circonstances subites et imprévisibles. Si l'employeur a annoncé tardivement la réduction de l'horaire de travail, la perte de travail n'est prise en considération qu'à partir du moment où le délai imparti pour le préavis s'est écoulé. Le formulaire « Préavis de réduction de l'horaire de travail » n° 10040f est disponible sur www.travail.swiss sous [eServices et formulaires pour l'indemnité en cas de RHT](#).

L'autorité cantonale compétente pour le préavis est celle du canton dans lequel l'entreprise ou le secteur d'exploitation a son siège. Le formulaire de préavis peut être remis en ligne ou directement auprès de l'autorité cantonale compétente.

Lorsque la réduction de l'horaire de travail ne concerne que certains secteurs d'exploitation, il est nécessaire de remplir un formulaire pour chacun d'eux.

Qui fait fonction d'« autorité cantonale » ?

11

Dans la plupart des cantons, cette fonction est assumée par un service rattaché à la direction de l'économie publique.

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

12

En règle générale, l'autorité cantonale rend sa décision dans les 10 jours du délai de préavis. Une décision ne peut cependant être rendue que si le formulaire « Préavis de réduction de l'horaire de travail » n° 10040f 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 10 jours avant l'échéance de l'autorisation précédente.

Quelles sont les autres obligations de l'employeur ?

13

De par 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 la réduction de l'horaire, des allocations régulières convenues contractuellement ;
- Prendre à sa charge 1 jour 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. L'employeur répond envers la Confédération de tous les dommages causés intentionnellement ou par négligence ;

- Faire valoir immédiatement après chaque période de décompte, les droits des travailleurs concernés auprès de la caisse qu'il a choisie. Il joindra :
 - Formulaire « Demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail » n° 1042Af ;
 - Formulaire « Données de base des travailleurs » n° 1042Bf ;
 - Eventuellement formulaire « Heures perdues imputables à des facteurs saisonniers » n° 1042Cf ;
 - Formulaire « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique » n° 1042Df (le total mensuel des heures perdues doit être confirmé par la signature de chaque travailleur) ;
 - Eventuellement le formulaire « Rapport pour formateurs » n° 1042Ff (le total mensuel des heures consacrées à la formation doit être confirmé par la signature de chaque formateur concerné) ;
 - Eventuellement le formulaire « Attestation de revenu provenant d'une occupation provisoire » n° 10052f (voir question 14) ;
 - Formulaire « Décompte concernant la RHT » n° 1042Ef ;
 - 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 ;
 - Eventuellement 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 18).

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.

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

14

Les travailleurs concernés par la réduction de l'horaire de travail peuvent être placés temporairement dans une autre entreprise qui manque de personnel. Un nouveau rapport de travail est conclu entre le travailleur et l'employeur qui offre l'occupation provisoire, sans que le rapport de travail initial auprès du premier employeur ne soit résilié. Les obligations contractuelles envers ce premier employeur continuent de s'appliquer (en particulier les devoirs de fidélité inscrits à l'art. 321a CO tel que le devoir de garder le secret). 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 l'horaire de travail est réduit. L'employeur déclare le revenu à la caisse.

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

15

Ce sont les caisses de chômage.

Quelle est la durée maximale d'indemnisation ?

16

L'indemnité peut être versée durant 12 périodes de décompte (en général mois civils) au plus pendant le délai-cadre de 2 ans. Toutefois, la perte de travail mensuelle supérieure à 85 % de l'horaire normal de l'entreprise ne peut excéder 4 périodes de décompte. Les périodes de décompte pour lesquelles une indemnité en cas d'intempéries est versée sont également additionnées pour déterminer la durée maximale d'indemnisation.

Le Conseil fédéral peut, sous certaines conditions, étendre temporairement la durée maximale d'indemnisation à 18 périodes de décompte au maximum, ce qui fait, le cas échéant, l'objet d'une communication sur www.travail.swiss sous [indemnité en cas de RHT](#).

Dans quelle mesure l'indemnité est-elle versée ?

17

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail couvre 80 % de la perte de gain à prendre en considération pour les heures de travail perdues, après déduction d'un délai d'attente.

Qu'entend-on par :

18

- **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 en plus. 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 jusqu'à un solde positif de 20 heures au maximum, ni les heures accomplies d'avance ou à rattraper imposées par l'entreprise pour compenser des ponts entre les jours fériés.

Un délai-cadre d'indemnisation de 2 ans est ouvert le premier jour de la première période de décompte pour 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 d'indemnisation ne court pour l'entreprise ou le secteur d'exploitation au moment de l'introduction de la réduction de l'horaire de travail admise, les heures en plus accomplies par les travailleurs au cours des 6 mois précédents seront déduites de leur perte de travail.

Pendant le délai-cadre d'indemnisation, les heures en plus accomplies par les travailleurs avant une nouvelle réduction de l'horaire de travail, mais au plus pendant les 12 derniers mois, seront déduites de leur perte de travail.

- **durée effective de travail ?**

Toutes les heures accomplies pendant une période de décompte.

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

19

Oui. Ces heures tombant dans une période de réduction d'horaire 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 l'indemnité ?

20

Un horaire mobile autorisant un solde positif de 20 heures au maximum n'a aucune influence sur l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.

Les heures en plus ou en moins résultant d'un horaire mobile n'ont pas d'influence sur la perte de travail due à des facteurs d'ordre économique. 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 (voir exemple ci-dessous).

Seule la part du solde de l'horaire mobile 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 une période de RHT sans que la perte de travail ne soit réduite, le solde négatif sera lui aussi limité à -20 heures. Si le solde de l'horaire mobile d'un travailleur est de -60 heures au début d'une période de RHT, 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.

Le solde positif ou négatif des heures effectuées dans le cadre de l'horaire mobile est donc reporté au décompte. Les heures excédant le solde maximum du nombre d'heures à effectuer selon le régime d'horaire de travail mobile sont en revanche considérées comme heures en plus (voir question 18, « durée réduite de travail »).

Exemple :

Un employeur annonce pour une période de décompte une perte de travail de 100 heures due à des facteurs d'ordre économique 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 de décompte | | Temps de travail effectif | Absences payées / non payées | Solde horaire mobile | | Heures perdues total |
|--|----------------------------|---------------------------|------------------------------|------------------------|-----------------------|----------------------|
| hebdomad. | total y c. hres acc. d'av. | | | fin période précédente | fin période concernée | |
| 36.87 | 160.00 | 70.00 | - | 5.00 | 15.00 | 100.00 |

Qu'entend-on par période de décompte ?

21

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, même si le salaire est versé à une, 2 ou 4 semaines d'intervalle.

Comment procéder pour les pertes de clientèle imputables aux conditions météorologiques ?

22

Une telle perte de travail est prise en considération uniquement si elle est imputable à des conditions météorologiques exceptionnelles qui immobilisent l'entreprise ou restreignent considérablement son activité. Sont notamment considérées comme conditions météorologiques exceptionnelles pour une entreprise le manque de neige dans les régions de sport d'hiver, si tant est qu'il survienne dans une période durant laquelle l'entreprise était ouverte pendant 3 des 5 dernières années. On admet que l'activité de l'entreprise est considérablement restreinte uniquement lorsque le chiffre d'affaires réalisé durant la période de décompte correspondante n'atteint pas le 25 % de la moyenne des chiffres d'affaires réalisés pendant la même période des 5 années précédentes. Si la comparaison avec les années précédentes donne des résultats trop peu favorables pour l'entreprise, il est possible de se fonder exceptionnellement sur d'autres critères d'appréciation du volume des affaires (nuitées, fréquences, etc.).

Pour chaque travailleur, le délai d'attente est de 2 semaines (10 jours entiers de travail) calculé au plus tôt à partir de l'approbation de l'autorité cantonale et à condition que le travailleur se trouvait dans une relation de travail. Ce délai d'attente est à la charge de l'employeur qui doit verser au travailleur une compensation au moins équivalente à l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail. Pour chaque nouvelle période de décompte durant la même saison, l'employeur doit prendre à sa charge 3 autres jours entiers de travail par employé. Compte comme jour entier de travail 1/5 de la durée hebdomadaire de travail.

L'employeur doit prendre à sa charge le délai d'attente de 2 semaines relatif à la perte de travail qui intervient pour la première fois dans la saison, même s'il s'étend sur 2 périodes de décompte ou plus.

S'il reste moins de 3 jours du premier délai d'attente à amortir dans une période de décompte, le total des jours à supporter les périodes suivantes ne sera à chaque fois que de 3.

Si aucun paiement ne peut être effectué dans une période de décompte en raison de la déduction des délais d'attente, cette période n'est pas comptée dans le droit maximum du délai-cadre.

La perte de travail due au manque de clientèle imputable aux conditions météorologiques doit être annoncée à l'autorité cantonale au plus tard le cinquième jour du mois civil suivant au moyen du formulaire « Avis de réduction de l'horaire de travail pour pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques » n° 10056f.

Le décompte se fait au moyen du formulaire « Demande et décompte concernant la RHT pour pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques » n° 1043Xf. En outre, le formulaire « Annexe au décompte concernant la réduction de l'horaire de travail pour pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques » n° 10050f doit être remis pour chaque travailleur engagé sur appel.

Les travailleurs à domicile ont-ils également droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ?

23

Oui, mais ils doivent également remplir les conditions du droit, à savoir être assujettis aux cotisations AC et être partie à un rapport de travail non résilié; de plus, la diminution du travail doit être prévisible et temporaire et l'emploi doit pouvoir être maintenu grâce à la réduction de l'horaire de travail. Les réglementations suivantes tiennent compte des particularités.

Les travailleurs à domicile doivent toujours former un secteur d'exploitation de l'entreprise. Pour cette catégorie de travailleurs, on ne se réfère pas à la perte minimale subie dans l'entreprise ou le secteur d'exploitation, mais la perte de salaire subie par chaque travailleur dans une période de décompte en raison de la réduction de l'horaire de travail; encore faut-il qu'elle soit de 20 % ou plus du salaire que le travailleur à domicile touchait avant la première période de décompte, mais au plus sur la moyenne des 12 derniers mois.

La perte de travail doit être annoncée au moyen du formulaire « Préavis de réduction de l'horaire de travail pour travailleurs à domicile » n° 10041f de l'autorité cantonale.

Le décompte se fait au moyen du formulaire « Demande et décompte concernant la RHT pour travailleurs à domicile » n° 1044Xf.

Vous trouverez de plus amples informations dans la brochure Info-Service « L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour travailleurs à domicile » (n° 716.401 f). Cet Info-Service est disponible sur www.travail.swiss, sous [Brochures et flyers](#).

Entreprises subissant des pertes de travail imputables à des fluctuations saisonnières de l'emploi: que faut-il observer?

24

L'autorité cantonale contrôle si des pertes de travail sont habituelles dans l'entreprise. Si c'est le cas, elle assortit sa décision d'une réserve.

Lorsque la décision de l'autorité cantonale fait l'objet d'une réserve, l'employeur doit calculer le pourcentage moyen de la perte de travail subie pendant les mêmes périodes des 2 années précédentes. Il utilise à cet effet le formulaire « Heures perdues imputables à des facteurs saisonniers » n° 1042Cf.

Si un décompte de réduction de l'horaire de travail a été établi pour les mêmes périodes des 2 années précédentes, il n'est pas nécessaire de remplir la feuille de calcul, car ces pourcentages pourront être établis sur la base des décomptes en question.

Seules les heures perdues excédant la moyenne des heures perdues pendant les mêmes périodes des 2 années précédentes sont indemnisées pendant la période de décompte.

Les formateurs ont-ils droit à l'indemnité en cas de RHT pour les heures qu'ils consacrent à la formation d'apprentis?

25

Lorsqu'une entreprise est en réduction de l'horaire de travail, les formateurs d'apprentis ont droit à l'indemnité en cas de RHT durant les heures consacrées à la formation, si aucune autre solution n'est trouvée pour maintenir la formation des apprentis, et ce, même s'ils n'ont pas de perte réelle de travail. Ces formateurs doivent disposer d'une autorisation à former établie par un office cantonal de la formation professionnelle.

L'employeur doit déposer une demande d'autorisation pour les formateurs d'apprentis auprès de l'autorité cantonale au moins dix jours avant la date à laquelle il souhaite bénéficier de l'indemnité pour les heures consacrées à la formation des apprentis (trois jours, si le délai du préavis est réduit à trois jours).

Le formulaire correspondant « Demande d'autorisation pour les formateurs d'apprentis » 10552f est disponible sur www.travail.swiss sous [eServices et formulaires pour l'indemnité en cas de RHT](#).

La demande d'autorisation peut être transmise:

- via l'eService, annexée au préavis de RHT;
- par courrier postal ou par e-mail.

Via l'eService, le formulaire peut uniquement être transmis avec le préavis de RHT. Si le formulaire est envoyé par courrier postal ou par e-mail, il peut être transmis soit directement avec le préavis de RHT, soit séparément pendant une autorisation de RHT en cours.

Dans le préavis de RHT, l'employeur doit inclure, dans le total des employés concernés, le nombre de formateurs qui pourraient être concernés par la RHT, même s'il décide de ne pas prévoir de la RHT pour ses formateurs dans l'immédiat.

Si l'autorité cantonale autorise les formateurs d'apprentis à percevoir des indemnités en cas de RHT pour les heures consacrées à la formation des apprentis, l'employeur fera figurer ces heures dans son décompte ordinaire comme heures perdues pour des raisons d'ordre économique. Pour ce faire, dans le formulaire « Données de base des travailleurs » 1042Bf, il ne les comptera pas comme heures travaillées et ne les saisira pas dans le champ « Temps de travail effectif ». En revanche il inclura les heures consacrées à la formation des apprentis dans le formulaire « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique » en tant qu'heures perdues et les déclarera en outre séparément dans le « Rapport pour formateurs » 1042Ff. Il fera signer ces deux formulaires aux employés concernés.

Les heures consacrées à la formation des apprentis doivent être notifiées de manière distincte dans le système de contrôle du temps de travail de l'employeur.

Après déduction du délai d'attente, la caisse de chômage indemnise les heures d'encadrement à 80 % de la perte de gain prise en considération. L'entreprise est toutefois tenue de verser les salaires des formateurs professionnels conformément à leurs contrats de travail (= 100 % du salaire) pour les heures qui comptent comme perte de travail à prendre en considération et qui sont consacrées à la formation des apprentis.

Où peut-on se renseigner ?

26

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

Si vous avez des questions concernant l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail veuillez vous adresser à l'autorité cantonale compétente ou à votre caisse de chômage.

Portail

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
716.400 f 07.2024