

La réduction de l'horaire de travail en situation ordinaire

La réduction de l'horaire de travail (ci-après : RHT), parfois également appelée « chômage partiel », est une mesure visant à compenser les diminutions temporaires du travail afin de maintenir les emplois. Lorsqu'une entreprise subit une réduction temporaire ou une suspension complète de son activité pour des raisons économiques, il est possible de déposer une demande de RHT qui pourra lui donner droit, sous certaines conditions, à une indemnité. Peu connue avant la pandémie de COVID-19, beaucoup d'entreprises ont eu recours à la RHT durant cette crise sanitaire qui l'a ainsi largement fait connaître. Toutefois, il est important de savoir que les conditions et la procédure applicables sont plus strictes en situation ordinaire.

Buts

Par le biais de la RHT, l'assurance-chômage couvre, pendant un certain temps, une partie des frais salariaux supportés par les employeurs. La RHT constitue une alternative à des licenciements imminents. Elle vise à maintenir les emplois et prévenir le chômage dans l'intérêt aussi bien des entreprises que des travailleurs. Pour les entreprises, elle tend à éviter les frais occasionnés par des fluctuations du personnel (frais de formation et de recrutement, perte du savoir-faire propre à l'entreprise). Les travailleurs conservent quant à eux les avantages liés à leur contrat de travail.

Conditions

La RHT est régie par les articles 31 à 41 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ([LACI](#)) ainsi que les articles 46 à 63 de l'ordonnance y relative ([OACI](#)). Le droit à l'indemnité est prévu seulement si la RHT est vraisemblablement temporaire et permettra de maintenir les emplois concernés. La perte de travail doit être due à des facteurs d'ordre économique ou faire suite, notamment, à des mesures prises par les autorités ou à d'autres circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur. Elle doit également être inévitable et atteindre au moins 10% de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs. La grandeur de référence pour le calcul de cette perte minimale peut être soit l'entreprise, soit un secteur d'exploitation s'il remplit certains critères en termes d'autonomie.

Il n'existe pas de droit à l'indemnité lorsque la perte de travail est due à des mesures touchant l'organisation de l'entreprise (par ex., travaux de nettoyage, de réparation ou d'entretien) ou à d'autres interruptions habituelles et réitérées de l'exploitation. Par ailleurs, la perte de travail n'est pas prise en compte lorsque la perte de travail est habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise ou est causée par des fluctuations saisonnières ou par un conflit collectif de travail. La perte de travail n'est pas non plus prise en considération lorsqu'elle coïncide avec des jours fériés ou est provoquée par les vacances de l'entreprise ou lorsque l'employeur ne la fait valoir que pour les 2 jours précédant ou suivant immédiatement des jours fériés ne tombant pas sur un samedi ou un dimanche ou pour les 5 jours immédiatement avant ou après les vacances d'entreprise. Il en va de même durant les vacances du collaborateur ainsi que pendant les absences pour cause d'incapacité de travail (maladie, accident) ou d'obligation familiale.



Le droit à l'indemnité est également exclu lorsque la perte de travail est due à des circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation que l'employeur doit assumer. Selon le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), font notamment partie de tels risques les fluctuations régulières du carnet de commandes, les variations du taux d'occupation engendrées par une situation concurrentielle tendue, le report de travaux de construction à cause de l'insolvabilité du maître d'ouvrage ou du retard pris par un projet en raison d'une procédure d'opposition, ainsi que les pertes de travail consécutives à la maladie, à un accident ou à d'autres absences de l'employeur ou d'un dirigeant. En cas de conjoncture récessive, les pertes de travail en résultant ne relèvent plus du risque normal d'exploitation dès lors que l'employeur est en mesure de justifier de manière plausible qu'elles sont effectivement la conséquence de cette situation. Par contre, si l'employeur, outre l'argument de la conjoncture récessive, impute la perte de travail essentiellement à des causes ne dépendant pas directement de la situation économique (par ex., des reports de délais dus à des recours dans le cadre d'une procédure de demande d'autorisation de construire), le lien de causalité adéquate nécessaire fait alors défaut, de sorte qu'il n'y aura pas d'indemnisation. Des renseignements complémentaires en relation avec les situations considérées comme des risques normaux d'exploitation ainsi que d'autres exemples et des cas issus de la jurisprudence figurent dans la Directive LACI RHT établie par le SECO.

L'employeur n'a droit à l'indemnité que lorsque les travailleurs concernés acceptent la réduction de leur horaire de travail. Dans le cas contraire, ils doivent être rémunérés selon leur contrat de travail.

De plus, l'entreprise a l'obligation de disposer d'un système d'enregistrement du temps de travail. Elle doit effectuer auprès des travailleurs touchés par la RHT un contrôle du temps de travail (par ex., cartes de timbrage, rapports sur les heures ou système électronique 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 type d'absences (vacances, maladie, accident, service militaire, etc.).

Le droit à l'indemnité subsiste lorsque l'employeur utilise complètement ou partiellement, avec l'accord de l'autorité cantonale, le temps de travail supprimé pour le perfectionnement professionnel des travailleurs concernés.

Ayants-droits

Les travailleurs dont la durée normale du travail est réduite ou l'activité suspendue ont droit à l'indemnité lorsqu'ils sont soumis à l'obligation de cotiser à l'assurance-chômage ou n'ont pas encore atteint l'âge minimum requis pour cotiser à l'AVS (à condition qu'ils aient terminé leur scolarité obligatoire). Une période minimale de cotisation n'est pas exigée. Les travailleurs étrangers ont droit à l'indemnité indépendamment de leur lieu de domicile et leur statut de séjour.

N'ont pas droit à l'indemnité les travailleurs qui ont un emploi de durée déterminée, sont en apprentissage ou au service d'une organisation de travail temporaire, les travailleurs ayant atteint l'âge légal donnant droit à une rente AVS, ceux dont le rapport de travail a été résilié, ceux dont la perte de travail ne peut être déterminée ou dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable, les personnes qui fixent les décisions prises par l'employeur ou peuvent les influencer considérablement en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant ou de détenteur d'une participation financière et leur conjoint ou partenaire enregistré.



Procédure

L'entreprise qui a l'intention de requérir une indemnité doit annoncer la RHT au moins 10 jours à l'avance. Le délai de préavis est exceptionnellement de 3 jours lorsqu'elle prouve que la RHT doit être instaurée en raison de circonstances subites et imprévisibles. Si les possibilités de travail dépendent de l'entrée journalière des commandes et s'il n'est pas possible de travailler pour constituer un stock, le préavis peut être communiqué par téléphone juste avant que la RHT ne débute, mais il doit alors être immédiatement confirmé par écrit.

Le préavis de RHT peut être effectué en ligne ou au moyen d'un formulaire. L'employeur doit indiquer le nombre des travailleurs occupés dans l'entreprise et celui des travailleurs touchés par la RHT, l'ampleur de la RHT ainsi que sa durée probable et la caisse de chômage auprès de laquelle il entend faire valoir le droit à l'indemnité. Il doit justifier la RHT envisagée et rendre plausible, à l'aide des documents prescrits, que les conditions dont dépend le droit à l'indemnité sont réunies. L'entreprise doit fournir une présentation succincte des circonstances qui nécessitent la RHT, une analyse des perspectives économiques à court terme, le nombre des travailleurs dont le contrat de travail a été résilié ou le sera prochainement et tous les documents exigés par l'autorité cantonale. A certaines conditions, un secteur d'exploitation est assimilable à une entreprise, de sorte que la demande de RHT peut être formée pour le secteur en question.

L'autorité cantonale compétente est celle du canton dans lequel se trouve le siège social de l'entreprise. Dans le canton de Fribourg, il s'agit du Service public de l'emploi (SPE). L'autorisation de RHT est accordée pour une durée maximale de 3 mois.

En cas de décision positive de l'autorité (approbation de la demande de RHT), elle notifie sa décision à la caisse de chômage choisie. L'employeur doit transmettre chaque mois à cette caisse le formulaire « demande et décompte concernant la RHT ». Sur la base des pièces fournies, la caisse vérifie si les autres conditions sont remplies, détermine le montant des indemnités et procède à leur versement (en règle générale, dans le délai d'un mois), après déduction du montant relatif au délai d'attente. Le droit à l'indemnité s'éteint s'il n'est pas exercé par l'employeur dans les 3 mois suivant la période revendiquée. Le délai pour exercer ce droit à l'indemnité commence à courir le premier jour qui suit la fin du période de décompte.

L'entreprise ayant fait une demande de RHT doit verser la perte de gain assurée à ses employés le jour de paie habituel et continuer à payer intégralement les cotisations aux assurances sociales, comme si la durée de travail était normale. Elle peut déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge, sauf convention contraire.

Prestations

L'indemnité en cas de RHT versée à l'employeur s'élève à 80% de la perte de gain prise en considération. Est déterminant le salaire contractuel versé pour la dernière période de paie avant le début de la RHT. 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 montant maximal du gain déterminant s'élève à CHF 12'350.- par mois. L'AC rembourse aussi à l'employeur la part patronale des cotisations sociales.



Un délai d'attente (franchise de l'employeur) d'un jour ouvrable par mois s'applique.

La durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT s'élève à 12 mois par délai-cadre de 2 ans. Pour la période d'août 2024 à juillet 2025, la durée maximale de perception a toutefois été augmentée à 18 mois.

La perte de travail supérieure à 85 % de l'horaire normal de l'entreprise ne peut excéder 4 périodes de décompte. Lorsque, pendant le délai-cadre, la perte de travail excède 85 % de l'horaire normal de travail durant plus de 4 périodes de décompte consécutives ou isolées, seules les 4 premières périodes de décompte donnent droit à l'indemnité.

Autres informations et liens utiles

[Directive LACI RHT \(Indemnité en raison de la réduction de l'horaire de travail\) \(Bulletin LACI RHT\)](#)

[FAQ et graphiques du Secrétariat d'Etat à l'économie \(SECO\)](#)

[Brochures et flyers, notamment la brochure « Info-Services pour les employeurs – Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail »](#)

[Formulaires et eServices](#)

[FAQ et graphiques du Service public de l'emploi \(SPE\) de l'Etat de Fribourg](#)

Coordonnées du SPE : juridique.spe@fr.ch / 026 304 96 57

Etat au 25.02.2025.

