

Foire aux questions assurance-chômage

Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)

1. Qu'est-ce que la RHT ?

La réduction de l'horaire de travail (RHT) permet à une entreprise confrontée à une baisse temporaire d'activité de préserver les emplois et d'éviter des licenciements.

Les collaborateurs continuent à travailler partiellement et reçoivent une compensation salariale pour les heures perdues.

Cette mesure concerne notamment les entreprises confrontées à:

- une baisse temporaire des commandes ;
- des difficultés économiques passagères ;
- des problèmes d'approvisionnement ;
- des interruptions d'activité indépendantes de leur volonté.

Le but est de soutenir temporairement l'entreprise tout en préservant les emplois des collaborateurs.

2. Qui peut demander la RHT ?

La demande de RHT est effectuée par l'employeur.

L'entreprise doit déposer un préavis auprès de l'autorité cantonale compétente, qui est, dans le canton du Jura, le Service de l'économie et de l'emploi, avant le début de la réduction de l'horaire de travail.

Une fois le préavis accepté, l'employeur transmet les décomptes nécessaires à la caisse de chômage via les [services en ligne](#) de l'assurance-chômage.

La Caisse publique de chômage du Jura accompagne les entreprises dans les démarches liées au traitement des décomptes RHT.

3. Quel montant est remboursé ?

L'assurance-chômage rembourse en principe 80% de la perte de salaire liée aux heures de travail perdues.

Le salaire assuré est toutefois plafonné selon les limites prévues par la loi de l'assurance-chômage.

L'employeur continue à verser les salaires aux collaborateurs, puis demande le remboursement auprès de la caisse de chômage.

4. Quels collaborateurs sont concernés ?

En règle générale, les travailleurs soumis à l'obligation de cotiser à l'assurance-chômage peuvent bénéficier de la RHT, sans qu'une durée minimale de cotisation soit exigée.

Certaines catégories de travailleurs sont toutefois exclues, notamment :

- les travailleurs dont le contrat de travail a déjà été résilié ;
- les collaborateurs engagés pour une durée déterminée, lorsque le contrat ne peut plus être résilié ;
- les travailleurs dont le temps de travail ne peut pas être suffisamment contrôlé ;
- les personnes qui dirigent l'entreprise ou influencent fortement ses décisions (par exemple certains dirigeants, associés ou administrateurs) ;
- le conjoint ou le partenaire enregistré de l'employeur ou d'une personne dirigeante travaillant dans l'entreprise ;
- les travailleurs ayant atteint l'âge de référence AVS ;
- les travailleurs qui refusent la réduction de l'horaire de travail ;
- les apprentis ;
- les travailleurs temporaires employés par une agence de placement ;
- les travailleurs concernés par un conflit collectif de travail ;
- les travailleurs mis à disposition par une autre entreprise.

Dans certains cas, des règles particulières peuvent également s'appliquer aux travailleurs sur appel ou à certaines formes de contrats spécifiques.

Chaque situation est examinée individuellement par l'autorité compétente et la caisse de chômage.

5. Existe-t-il une perte de travail minimale ou maximale ?

Oui.

Pour pouvoir bénéficier de la RHT, la perte de travail doit représenter au minimum 10% des heures normalement effectuées dans l'entreprise ou dans le secteur concerné.

En principe, la perte de travail prise en compte ne peut pas dépasser 85% de l'horaire habituel, et ce pour une durée maximale de 4 mois par délai-cadre.

6. Quelles sont les obligations de l'employeur ?

L'employeur doit respecter différentes obligations pendant la période de RHT.

Il doit notamment :

- prendre à sa charge les jours d'attente ;
- continuer à verser les salaires ;
- payer intégralement les cotisations aux assurances sociales ;
- tenir un suivi précis du temps de travail ;
- transmettre des décomptes exacts et complets à la caisse de chômage ;
- annoncer immédiatement tout changement de situation.

L'employeur reste responsable de la bonne gestion administrative du dossier.

Des documents incomplets ou des informations incorrectes peuvent entraîner des retards, des corrections ou un refus des prestations.

7. Pendant combien de temps la RHT peut-elle être versée ?

La réduction de l'horaire de travail est une mesure temporaire.

L'indemnité peut être versée pendant une durée limitée fixée par la loi.

La durée maximale d'indemnisation peut varier selon la situation économique et les décisions des autorités fédérales.

Lorsque la durée maximale est atteinte, l'entreprise ne peut en principe plus bénéficier de la RHT pour les collaborateurs concernés.

Il est donc important pour l'employeur de suivre régulièrement l'évolution de son droit à l'indemnisation.
