

MÉMORANDUM SUR LE FORMULAIRE DE DEMANDE ET DÉCOMPTE D'INDEMNITÉ EN CAS DE RHT COVID-19

Etat au 1^{er} octobre 2020

Ce document, mis à jour pour tenir compte des modifications entrées en vigueur le 1^{er} septembre 2020, présente l'exemple concret d'une entreprise remplissant une demande d'indemnité RHT auprès de la caisse de chômage en raison d'une baisse d'activité liée au coronavirus. Ce mémorandum est applicable à toute demande RHT faite dans ce contexte à partir de la période de décompte du mois de septembre 2020. Sauf nouvelle décision des autorités, il s'applique aux demandes de RHT jusqu'au 31 décembre 2020.

Cette procédure se base sur le **formulaire simplifié spécifique à la demande RHT COVID-19 (septembre à décembre 2020)**. Ce formulaire est obligatoire pour toute demande de RHT COVID-19. L'entreprise a déjà obtenu au préalable une décision favorable de l'autorité cantonale suite à la demande de préavis.

Pour l'exemple, il s'agit d'une entreprise (Sàrl) qui occupe **15 employés**, selon le détail présenté dans le tableau ci-dessous:

	Poste	A Taux d'activité	B Heures /sem	C Heures dues (sept.)	D Salaire mensuel y.c 13 ^e salaire	E Salaire pris en compte	F Ayant droit RHT	G Heures perdues (sept.)	H Concerné RHT
1	Directeur	100	40	176	20'000	0	non	-	non
2	Cadre	100	40	176	15'000	12'350	oui	25	oui
3	Cadre	100	40	176	10'000	10'000	oui	100	oui
4	Employé	100	40	176	6'000	6'000	oui	100	oui
5	Employé	100	40	176	6'000	6'000	oui	100	oui
6	Employé	100	40	176	6'000	6'000	oui	0	non
7	Employé	100	40	176	6'000	6'000	oui	0	non
8	Employé	100	40	176	6'000	6'000	oui	70	oui
9	Employé (refus RHT)	100	40	176	6'000	0	non	-	non
10	Employé	50	20	88	3'000	3'000	oui	42	oui
11	Employé	50	20	88	3'000	3'000	oui	40	oui
12	Employé retraité actif	40	16	70,5	4'000	0	non	-	non
13	Employé licencié	100	40	176	6'000	0	non	-	non
14	Employé démissionnaire	100	40	176	6'000	0	non	-	non
15	Employé sur appel (engagé depuis le 1 ^{er} mars 2020)	Var. (plus de 20% de var.)	Var.	Var.	Var.	0	non		non

MÉMORANDUM SUR LE FORMULAIRE DE DEMANDE ET DÉCOMPTE D'INDEMNITÉ EN CAS DE RHT COVID-19

Etat au 1^{er} octobre 2020

Formulaire Partie 1

Demande et décompte d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail
(Valable pour les périodes de décompte de septembre à décembre 2020)
Pour afficher les informations sur les champs, déplacez le curseur sur le coin rouge

Entreprise: Caisse de chômage:

Secteur d'exploitation:
REE + Sct. No.:
Personne responsable:
Téléphone:
Email:
Relation bancaire (numéro IBAN):

Période de décompte (mois): **septembre 20** En principe, la période de décompte correspond toujours au mois civil complet.

Calcul au pro rata (à compléter uniquement dans des cas exceptionnels - voir explications au verso)
Introduction de la RHT: Fin de la RHT:

Les données suivantes se rapportent toutes à la période de décompte susmentionnée ou à la période indiquée en cas de calcul au pro rata.

22

➔ 1.1 Coordonnées utiles

➔ 1.2 Secteur d'exploitation

➔ 1.3 Période de décompte

➔ 1.4 Calcul au prorata

1. Commentaires sur la «Partie 1» du formulaire

1.1 Coordonnées utiles

L'entreprise doit indiquer le nom et l'adresse de l'entreprise.

Elle mentionne le nom et l'adresse de la caisse de chômage qu'elle a désignée dans la demande de préavis RHT. Il peut s'agir de la caisse cantonale de chômage, ou d'une autre caisse de chômage active dans le canton.

1.2 Secteur d'exploitation

Il faut mentionner soit «toute l'entreprise» si la RHT touche toute l'entreprise, soit «secteur d'exploitation», en fonction de ce qui a été demandé et qui figure sur la décision de préavis.

Le numéro REE (registre des entreprises et des établissements) doit également être mentionné. Il s'agit de reprendre l'indication figurant dans la décision de l'Office cantonal (N°REE).

1.3 Période de décompte

En principe, la période de décompte correspond à un mois civil. Si la demande concerne le mois de septembre 2020, il convient d'indiquer «septembre 2020». Une nouvelle demande d'indemnités (décompte) doit être déposée à la caisse de chômage pour chaque mois civil au cours duquel l'entreprise a subi une réduction de l'horaire de travail. Cette demande doit être adressée à la caisse de chômage au plus tôt au début du mois suivant la période de décompte considérée (par exemple le 5 octobre pour le mois de septembre 2020). Le droit à l'indemnité s'éteint s'il n'est pas exercé auprès de la caisse de chômage dans un délai de trois mois suivant l'expiration de la période de décompte. Par exemple, la demande de versement des indemnités pour la perte de travail survenue au mois de septembre doit parvenir à la caisse de chômage au plus tard le 31 décembre.

1.4 Calcul au pro rata

Le droit aux indemnités RHT n'existe pour la période considérée que si le total des heures perdues correspond au moins à 10% des heures normalement travaillées par les travailleurs ayant droit à l'indemnité durant cette période (voir bulletin LACI RHT C24 et C26). L'unité de référence pour le calcul de la perte minimale peut être soit l'entreprise, soit un secteur d'exploitation, dans la mesure où celui-ci représente une unité d'organisation propre (voir bulletin LACI RHT C30). Il faut se baser sur l'entreprise ou le secteur d'exploitation, en fonction de ce qui a été demandé et qui figure sur la décision de préavis.

MÉ MORANDUM SUR LE FORMULAIRE DE DEMANDE ET DÉCOMPTE D'INDEMNITÉ EN CAS DE RHT COVID-19

Etat au 1^{er} octobre 2020

Si la réduction de l'horaire de travail débute ou se termine au cours de la période de décompte, il est possible de calculer ce pourcentage de perte de travail uniquement pour la période suivant le début de la RHT ou précédant la fin de la RHT. Ce prorata ne peut être effectué que pour la période d'introduction et la période de fin de la RHT, à l'exclusion des autres périodes.

Ainsi, si la perte de travail n'atteint pas le seuil de 10% au cours du mois de l'introduction ou de la fin de la RHT, il est nécessaire de vérifier si le seuil de 10% est atteint durant la partie du mois pour laquelle la RHT est demandée. Par exemple, si une entreprise termine la RHT le 15 septembre, il est possible de ne calculer la perte de travail que pour la période du 1^{er} au 15 septembre. Dans ce cas, l'entreprise devra également effectuer un calcul au prorata de la somme globale des heures à effectuer normalement par les travailleurs ayants droit (voir chapitre 2.3) et de la somme des salaires soumis aux cotisations AVS des travailleurs ayants droit pour la période considérée (voir chapitre 3.1), soit du 1^{er} au 15 septembre.

La date du début ou de la fin de la RHT doit être mentionnée dans la demande d'indemnités dans le champ «calcul au pro rata».

Par exemple, si une entreprise qui a débuté la RHT le 17 mars et l'a terminée le 15 septembre dépose une demande de RHT pour le mois de septembre, elle mentionnera dans le formulaire:

Période de décompte (mois)	septembre 20	En principe, la période de décompte correspond toujours au mois civil complet.	
Calcul au pro rata (à compléter uniquement dans des cas exceptionnels - voir explications au verso)			
Introduction de la RHT	01.09.2020	Fin de la RHT	15.09.2020
11			

Pour le calcul des heures et des salaires au prorata, voir chapitres 2.3 et 3.1.

A noter que lorsque la période de décompte est calculée au prorata, une période de décompte entière est imputée sur la durée maximale d'indemnisation (voir bulletin LACI RHT F6).

MÉ MORANDUM SUR LE FORMULAIRE DE DEMANDE ET DÉCOMPTE D'INDEMNITÉ EN CAS DE RHT COVID-19

Etat au 1^{er} octobre 2020

Formulaire Partie 2	
---------------------	--

Pertes de travail pour raisons économiques

Nombre de travailleurs ayants droit	9
Nombre de travailleurs concernés par la réduction de l'horaire de travail (RHT)	7
Somme globale des heures à effectuer normalement pour tous les travailleurs ayants droit	heures 1 408,00
Somme des heures perdues pour des raisons économiques pour tous les travailleurs concernés par la RHT	heures 477,00
Pourcentage de la perte de travail pour des raisons économiques	33,88%

Si les heures perdues représentent moins de 10% des heures à effectuer normalement, le travailleur n'a pas droit à l'indemnité.

→ 2.1 Nombre de travailleurs ayants droit (ligne 23)

→ 2.2 Nombre de travailleurs concernés par la RHT (ligne 24)

→ 2.3 Somme globale des heures effectuées normalement par les travailleurs ayants droit (ligne 26)

→ 2.4 Somme des heures perdues pour les travailleurs concernés par la RHT (ligne 27)

2. Commentaires sur la «Partie 2» du formulaire

2.1 Nombre de travailleurs ayants droit (ligne 23)

Sur le nombre total d'employés dans l'entreprise (emplois à temps plein ou à temps partiel), dans l'exemple 15, il s'agit de **retirer** les employés qui ne font pas/plus partie des ayants droit, à savoir:

- Les personnes ayant atteint l'âge légal de la retraite
- Les personnes dont le contrat a été résilié (licenciement ou démission)
- Les personnes qui n'ont pas accepté la RHT
- Les travailleurs sur appel dont le taux d'activité varie de plus de 20% et/ou qui sont engagés depuis moins de 6 mois
- Les apprentis (depuis le 1^{er} juin 2020)
- Les dirigeants salariés de l'entreprise (SA et Sàrl) et leur conjoint occupé dans l'entreprise (depuis le 1^{er} juin 2020)
- Le conjoint de l'employeur si ce dernier est indépendant (depuis le 1^{er} juin 2020)
- Les travailleurs au bénéfice d'un contrat de durée déterminée (depuis le 1^{er} septembre 2020)
- Les travailleurs temporaires (location de services) (depuis le 1^{er} septembre 2020)
- Les travailleurs sur appel dont le taux d'activité varie de plus de 20% (depuis le 1^{er} septembre 2020)

Les travailleurs en contrat de durée maximale doivent être retirés des ayants droit pendant la période correspondant au délai de congé calculé rétroactivement à partir du terme du contrat.

Si la demande de RHT n'a été faite que pour un secteur de l'entreprise, il s'agit de ne mentionner dans le formulaire que les employés du secteur considéré ayants droit à l'indemnité.

Les travailleurs frontaliers ont également droit aux indemnités RHT.

Pour plus de détails sur l'évolution des ayants droit RHT, [consultez notre tableau récapitulatif](#).

Dans notre exemple (qui concerne le mois de septembre 2020): sur les 15 employés de l'entreprise, seuls 9 employés ont droit à la RHT. En effet, le directeur, l'employé qui a refusé la RHT, l'employé retraité, l'employé licencié et celui qui a donné sa démission ainsi que l'employé sur appel engagé depuis le 1^{er} mars 2020, mais dont le taux d'activité varie de plus de 20%, ne font pas partie des ayants droit.

2.2 Nombre de travailleurs concernés par la RHT (ligne 24)

Il s'agit ici de mentionner le nombre de travailleurs ayants droit qui, pour la période de décompte considérée (septembre 2020) ont subi une perte de travail. Même si un employé n'a subi que 2 heures de réduction sur son horaire habituel (au lieu de 176) durant la période de décompte considérée, il doit être mentionné dans cette case.

Dans notre exemple, 7 travailleurs sont concernés par la RHT au mois de septembre 2020. Deux travailleurs parmi les 9 ayants droit n'ont subi aucune réduction de leur horaire de travail et ont travaillé à plein temps.



MÉMORANDUM SUR LE FORMULAIRE DE DEMANDE ET DÉCOMPTÉ D'INDEMNITÉ EN CAS DE RHT COVID-19

Etat au 1^{er} octobre 2020

2.3 Somme globale des heures effectuées normalement par les travailleurs ayants droit (ligne 26)

Il convient de mentionner dans cette case le total des heures normalement effectuées par les travailleurs ayants droit, sans tenir compte de la réduction de l'horaire de travail. Il s'agit des heures prévues contractuellement. Les heures à mentionner dans cette case correspondent aux heures dues effectivement par le travailleur.

A noter que les jours fériés, les périodes de vacances, d'incapacité de travail ou d'autres congés doivent être pris en compte dans ce calcul.

Par exemple, si un collaborateur a pris 2 semaines de vacances durant le mois de septembre, ses heures dues s'élèveront toujours à 176. En effet les heures d'absence ne doivent pas être déduites dans le décompte simplifié.

Si l'horaire est variable, par exemple s'il est défini en fonction d'un planning mensuel, il convient de tenir compte de la moyenne des heures effectuées au cours des 12 derniers mois.

S'agissant des jours fériés, les heures correspondantes doivent donc être mentionnées dans les heures normalement effectuées par les travailleurs ayants droit. Pour le mois de septembre 2020, qui comprend 22 jours (hors samedis et dimanches), le total des heures normalement effectuées pour un travailleur engagé à 100% à raison de 8 heures par jour et 5 jours par semaine se monte à 176. **Pour les travailleurs payés à l'heure**, les heures des jours fériés ne sont rémunérées par l'employeur que si le contrat de travail, la convention collective de travail ou le contrat-type de travail le prévoit. Ce n'est donc que lorsque les heures de jours fériés sont rémunérées, par exemple au moyen d'une indemnité jours fériés qui s'ajoute au salaire horaire de base, que les jours fériés doivent être inclus dans les heures dues des travailleurs payés à l'heure.

Dans notre exemple, le travail à plein temps correspond à 8h par jour, soit 40h par semaine. Comme le mois de septembre 2020 comprend 22 jours (hors samedis et dimanches), un employé à plein temps effectue normalement 176 heures de travail (8 x 22). Si l'employé est engagé à 50%, la durée normale de travail est de 88 heures (4 x 22). La durée totale des heures travaillées normalement par les ayants droit est de 1408 (7 employés x 176h + 2 employés x 88h).

Si l'entreprise termine la RHT le 15 septembre 2020 et annonce un calcul au prorata du 1^{er} au 15 septembre 2020, elle devra effectuer un calcul au prorata des heures normalement effectuées. Ainsi, la période du 1^{er} au 15 septembre comprend 11 jours normalement travaillés, soit 704 heures au total pour les 9 employés ayants droit (11 jours x 8 heures x 7 employés à plein temps + 11 jours x 4 heures x 2 employés à temps partiel).

2.4 Somme des heures perdues pour les travailleurs concernés par la RHT (ligne 27)

Il s'agit ici de mentionner le total des heures perdues durant la période de décompte considérée pour les travailleurs concernés. Si l'employé bénéficie d'une période de vacances, d'incapacité de travail ou d'autres congés (notamment jours fériés ou congés en lien avec les situations actuelles de garde d'enfant, d'auto-quarantaine, d'auto-isollement), il ne faut pas mentionner ces heures comme des heures perdues. En revanche, si l'employé est en quarantaine sur décision d'une autorité ou d'un médecin et qu'il ne peut pas faire de télétravail, la période non travaillée peut être prise en considération dans les heures perdues, à condition que toutes les autres conditions du droit aux RHT soient remplies et que l'employeur serait tenu de payer le salaire. Enfin, pour les travailleurs sur appel dont l'horaire varie de moins de 20% et qui sont engagé depuis au moins 6 mois, l'autorité compétente détermine la perte de travail sur la base des 6 ou 12 derniers mois précédant l'introduction de la RHT et prend en compte le calcul le plus favorable au travailleur.

En ce qui concerne les jours fériés, les heures correspondantes ne doivent pas être mentionnées dans les heures perdues. Pour les travailleurs payés au mois, les heures des jours fériés sont considérées comme des heures dues de sorte que l'employeur doit, sauf convention contraire, rémunérer ces heures à 100%, au même titre que les vacances (voir infra l'exemple de calcul de salaire pour l'Employé fictif en RHT totale – AVRIL 2020, p.12). **Pour les travailleurs payés à l'heure**, les heures des jours fériés ne sont pas non plus considérées comme des heures perdues. Elles ne sont rémunérées par l'employeur que si le contrat de travail, la convention collective de travail ou le contrat-type de travail le prévoit.

Dans notre exemple, le total des heures perdues est de 477 heures (25 + 100 + 100 + 100 + 70 + 42 + 40).

Le programme calcule ensuite automatiquement le pourcentage de la perte de travail.

MÉMORANDUM SUR LE FORMULAIRE DE DEMANDE ET DÉCOMPTE D'INDEMNITÉ EN CAS DE RHT COVID-19

Etat au 1^{er} octobre 2020

Formulaire partie 3		
Perte de gain		
Somme des salaires soumis aux cotisations AVS de tous les travailleurs ayant droit (max. 12'350 francs par personne)	CHF	58 350,00
Somme des salaires pour les heures perdues (% de la perte de travail pour des raisons économiques)	CHF	19 767,70
Calcul de l'indemnité		
Indemnité de 80% de la somme des salaires pour les heures perdues	CHF	15 814,15
Déduction de 1 jour d'attente (80%) pour les travailleurs concernés par la RHT	CHF	-1 650,30
Résultat intermédiaire	CHF	14 163,85
6,375% de cotisations employeur aux assurances sociales (AVS/AI/APG/AC) sur la somme des salaires pour les heures perdues	CHF	1 260,20
Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail	CHF	15 424,05

3. Commentaires sur la «Partie 3» du formulaire

3.1 Somme des salaires soumis aux cotisations AVS des travailleurs ayant droit (ligne 31)

Il s'agit ici de mentionner la somme de tous les salaires mensuels des ayants droit en tenant compte de certaines particularités.

Lorsque le salaire d'un employé est supérieur à CHF 12'350.- par mois, seul le montant maximum de CHF 12'350.- devra être pris en compte.

Le salaire mensuel doit être calculé en tenant compte de tous les éléments de salaire (voir bulletin LACI RHT E4 et commentaires du formulaire de décompte), à savoir notamment:

- le salaire de base (salaire horaire, mensuel ou aux pièces),
- les indemnités de vacances et pour jours fériés pour les travailleurs payés à l'heure,
- les prestations en nature, mais jusqu'à concurrence des taux de l'AVS,
- la part privée du véhicule de l'entreprise,
- les commissions,
- les allocations prévues par le contrat de travail (p. ex. 13^e salaire),
- les allocations pour travail du dimanche ou de nuit, pour travail posté et pour les services de piquet versées régulièrement,
- pour la gratification et d'autres formes de salaire variable, voir bulletin LACI RHT E5.

Ne sont pas compris dans le salaire déterminant,

- les heures supplémentaires,
- les allocations pour inconvénients liés à l'exécution du travail (allocations pour travail de chantier ou travail salissant, etc.),
- les allocations d'ancienneté et les primes de fidélité,
- les indemnités pour frais,
- les allocations familiales et de ménage.

Le salaire déterminant pour calculer l'indemnité en cas de RHT correspond au salaire contractuel versé pour le dernier mois de cotisation avant le début de la RHT. Le salaire contractuel est déterminant pour les travailleurs nouvellement engagés (voir bulletin LACI RHT E2).

Pour les personnes payées à la commission, il convient d'indiquer le salaire mensuel de base selon le contrat et ajouter une moyenne des commissions calculée sur les 12 derniers mois.

Pour les travailleurs sur appel (engagés depuis plus de 6 mois), il faut calculer un salaire moyen sur les 6 ou 12 derniers mois précédant l'introduction de la RHT et prendre en compte le calcul le plus favorable au travailleur.

MÉMORANDUM SUR LE FORMULAIRE DE DEMANDE ET DÉCOMPTE D'INDEMNITÉ EN CAS DE RHT COVID-19

Etat au 1^{er} octobre 2020

A noter que, dans le contexte du coronavirus, il a été décidé de ne plus prendre en considération les revenus issus d'une occupation provisoire ou d'une activité indépendante dans le calcul de la RHT. Cette mesure est valable jusqu'au 31 décembre 2020.

Dans notre exemple, la somme des salaires AVS des ayants droit se monte à CHF 58'350.- (12'350 + 10'000 + 6'000 + 6'000 + 6'000 + 6'000 + 6'000 + 3'000 + 3'000).

Si l'entreprise termine la RHT le 15 septembre 2020 et annonce un calcul au prorata du 1^{er} au 15 septembre 2020, elle devra effectuer un calcul au prorata des salaires soumis à cotisations AVS. Ainsi, pour la période du 1^{er} au 15 septembre, le calcul se présente comme suit:

Heures à effectuer durant tout le mois de septembre pour les travailleurs ayants droit: 1'408

Somme des salaires soumis à cotisations AVS pour tout le mois de septembre: CHF 58'350.-

Calcul prorata du 1^{er} au 15 septembre 2020 (11 jours hors samedis et dimanches):

Heures à effectuer: 704 (1'408 / 22 x 11)

Somme des salaires soumis à cotisations AVS: CHF 29'175.- (58'350 / 22 x 11)

3.2 Calcul de l'indemnité (ligne 35)

La somme des salaires pour les heures perdues est calculée automatiquement par le système. Durant la période où l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage s'applique, la perte de gain à prendre en considération est calculée par une procédure sommaire, et l'indemnité de 80% en cas de RHT est versée sous la forme d'un forfait. La proportion de la perte de travail est déterminée par le rapport entre la somme des heures perdues par les travailleurs concernés par la RHT et la somme des heures effectuées en temps normal par l'ensemble des travailleurs ayant droit à l'indemnité. La perte de gain à prendre en considération correspond à la proportion de la perte de travail rapportée à la somme des gains déterminants de tous les travailleurs ayant droit à l'indemnité.

Dans certains cas, l'indemnité forfaitaire versée peut donc être supérieure ou inférieure aux 80% des salaires versés par l'employeur aux travailleurs concernés par la RHT. Le principe voulu par les autorités est de permettre aux employeurs de bénéficier d'une procédure sommaire facilitée et aux caisses de chômage de pouvoir verser au plus vite les indemnités durant cette période de crise. Le montant de l'indemnité versée sur la base du décompte simplifié peut être différent de celui résultant du décompte ordinaire qui prend en compte chaque employé. C'est le cas lorsque des travailleurs avec des salaires différents ne sont pas tous touchés dans la même mesure par la réduction de l'horaire de travail. Toutefois, ces différences doivent être acceptées.

Si l'employeur perçoit une indemnité forfaitaire inférieure aux montants versés aux travailleurs (80% du salaire des heures perdues), il n'est pas prévu qu'un complément lui soit versé par la suite. Parallèlement, si l'employeur perçoit une indemnité forfaitaire supérieure, il ne devrait pas avoir à rembourser la différence. Il appartiendra aux autorités compétentes de trancher cette question une fois la situation redevenue normale.

3.3 Délai d'attente (ligne 36)

Le délai d'attente est calculé automatiquement par le système.

Il est calculé comme suit:

La somme des salaires soumis à cotisations AVS de tous les travailleurs ayants droit à l'indemnité est divisée par le nombre de jours de travail durant le mois correspondant ou de la période indiquée en cas de calcul au prorata.

MÉMORANDUM SUR LE FORMULAIRE DE DEMANDE ET DÉCOMPTÉ D'INDEMNITÉ EN CAS DE RHT COVID-19

Etat au 1^{er} octobre 2020

Le 80% de ce montant est divisé par le nombre de travailleurs ayants droit à l'indemnité et multiplié par le nombre de travailleurs concernés par la RHT.

Dans notre exemple:

CHF 58'350 / 22 = CHF 2'652.-

CHF 2'652.25 x 80% = CHF 2'121.80

CHF 2'121.80 / 9 = CHF 235.75

CHF 235.75 x 7 = **CHF 1'650.-**

3.4 Pièces à joindre à la demande

L'employeur ne doit fournir à la caisse de chômage que les listes justifiant la somme des salaires (journal des salaires) et l'extrait de l'enregistrement du temps de travail présentant les heures normalement travaillées et les heures perdues. Il est recommandé de souligner le total des heures à effectuer ainsi que le total des salaires soumis à cotisations AVS.

L'employeur est tenu de conserver les données qui lui ont permis de compléter le formulaire durant 5 ans.

Le SECO se réserve le droit de procéder à des contrôles.

3.5 Autres obligations de l'employeur

L'employeur est tenu:

- d'avancer l'indemnité et de la verser aux travailleurs le jour de paie habituel;
- de prendre l'indemnité à sa charge durant le délai d'attente;
- ainsi que de verser le 100% du salaire des heures travaillées.

A noter que dans le cadre des demandes d'indemnités RHT en cas de coronavirus, pour les mois de mars à août 2020, l'employeur n'était plus tenu de faire l'avance des indemnités et pouvait utiliser le montant reçu par la caisse de chômage pour rémunérer ses employés. Cette exception est tombée depuis le 1^{er} septembre 2020.

L'employeur doit en outre continuer à payer les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles correspondant à la durée normale de travail, à savoir sur le 100% du salaire du travailleur. Sauf convention contraire, il est autorisé à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge (cotisations AVS/AI/APG/AC/AA/LPP sur le salaire à 100% sans tenir compte de la RHT).

La caisse de chômage restituera à l'employeur la part patronale des cotisations AVS/AI/APG/AC sur le montant de l'indemnité RHT.

S'il le souhaite, l'employeur peut continuer à verser le 100% du salaire aux travailleurs. Dans ce cas, il est recommandé qu'il mentionne sur la fiche de salaire qu'il perçoit des indemnités RHT.

MÉ MORANDUM SUR LE FORMULAIRE DE DEMANDE ET DÉCOMPTE D'INDEMNITÉ EN CAS DE RHT COVID-19

Etat au 1^{er} octobre 2020

4. Exemples de calcul de salaire

Exemple de calcul de salaire

Employé cadre, salaire supérieur à CHF 12'350.- (voir tableau de l'entreprise – ligne 2)

Février 2020 (avant la RHT)

Salaire en cas de durée normale de travail (CHF 180'000.-/an, soit CHF 13'846.15/mois x 13)

Salaire mensuel brut *	CHF 13846.15
Charges sociales AVS/AI/APG (5,275%)	- CHF 730.40
AC (1,1% - limite à CHF 12'350.-)	- CHF 135.85
AC solidarité (0,5% part qui dépasse 12'350.-)	- CHF 7.50
Assurance-accidents non prof (1,3%, max 12'350.-)	- CHF 160.55
APG Maladie (0,9%)	- CHF 124.60
Prévoyance professionnelle	- CHF 913.85
Salaire net versé	CHF 11773.40

* Attention, dans le canton de Genève, il y a lieu de retenir également la cotisation LAMat (0,046%) et dans le canton du Valais (0,3%) pour les allocations familiales.

Septembre 2020

Salaire en cas de RHT (25 heures réduites – charges sociales prélevées sur 100% du salaire)

Salaire mensuel brut	CHF 13846.15
Réduction de l'horaire de travail (25 x 86.55)	- CHF 2163.75
Salaire brut réduit	CHF 11682.40
Charges sociales AVS/AI/APG (5,275%)	- CHF 730.40
AC (1,1% - limite à CHF 12'350.-)	- CHF 135.85
AC solidarité (0,5% part qui dépasse 12'350.-)	- CHF 7.50
Assurance-accidents non prof (1,3%, max 12'350.-)	- CHF 160.55
APG Maladie (0,9%)	- CHF 124.60
Prévoyance professionnelle	- CHF 913.85
Salaire net	CHF 9609.65
Indemnité RHT (25 x 71.25 x 80%, max. 12'350.-)	CHF 1425.00
Gain total réduit	CHF 11034.65

Détail du calcul (basé sur le memento AVS 2.11)

Le personnel de l'entreprise travaille 8 heures par jour, donc 40 heures par semaine. Le mois de septembre comprend normalement 22 jours hors samedis et dimanches, donc 176 heures de travail (8 x 22). La durée du travail a été réduite au mois de septembre et le cadre n'effectue que 151 heures de travail. Il a donc «perdu» 25 heures de travail.

Durée de travail mensuelle moyenne: 52 semaines x 40 heures ÷ 12 mois = 173,33 heures.

Salaire annuel: CHF 180'000.- (CHF 13'846.15 x 13).

Salaire mensuel (y compris 13^e salaire): CHF 180'000.- ÷ 12 = CHF 15'000.-.

Salaire horaire de base: CHF 15'000 ÷ 173,33 heures = CHF 86.54.

Salaire horaire de base RHT: **max. CHF 12'350.-** ÷ 173,33 heures = CHF 71.25.

Indemnité RHT reçue: 25 x CHF 71.25 par heure x 0,8 = **CHF 1'425.-**.

MÉ MORANDUM SUR LE FORMULAIRE DE DEMANDE ET DÉCOMPTE D'INDEMNITÉ EN CAS DE RHT COVID-19

Etat au 1^{er} octobre 2020

Exemple de calcul de salaire

Employé (voir tableau de l'entreprise - ligne 5)

Février 2020 (avant la RHT)

Salaire en cas de durée normale de travail (CHF 72'000.-/an, soit CHF 5'538.45/mois x 13)

Salaire mensuel brut *	CHF	5538.45
Charges sociales 1 ^{er} pilier (6,375%)	- CHF	353.05
Assurance-accidents non prof (1,3%)	- CHF	72.00
APG Maladie (0,9%)	- CHF	49.85
Prévoyance professionnelle	- CHF	365.55
Salaire net versé	CHF	4698.00

* Attention, dans le canton de Genève, il y a lieu de retenir également la cotisation LAMat (0,046%) et dans le canton du Valais (0,3%) pour les allocations familiales.

Septembre 2020

Salaire en cas de RHT (100 heures réduites – charges sociales prélevées sur 100% du salaire)

Salaire mensuel brut	CHF	5538.45
Réduction de l'horaire de travail (100 x 34.62)	- CHF	3462.00
Salaire brut réduit	CHF	2076.45
Charges sociales 1 ^{er} pilier (6,375%)	- CHF	353.05
Assurance-accidents non prof (1,3%)	- CHF	72.00
APG Maladie (0,9%)	- CHF	49.85
Prévoyance professionnelle	- CHF	365.55
Salaire net	CHF	1236.00
Indemnité RHT (100 x 34.62 x 80%)	CHF	2769.60
Gain total réduit	CHF	4005.60

Détail du calcul (basé sur le memento AVS 2.11)

Le personnel de l'entreprise travaille 8 heures par jour, donc 40 heures par semaine. Le mois de septembre comprend normalement 22 jours ouvrables, donc 176 heures de travail (8 x 22).

La durée du travail a été réduite au mois de septembre et le travailleur n'effectue que 76 heures de travail. Il a donc «perdu» 100 heures de travail.

Durée de travail mensuelle moyenne: 52 semaines x 40 heures ÷ 12 mois = 173,33 heures.

Salaire annuel: CHF 72'000.- (CHF 5'538.45 x 13).

Salaire mensuel (y compris 13^e salaire): CHF 72'000.- ÷ 12 = CHF 6'000.-.

Salaire horaire de base: CHF 6'000.- ÷ 173,33 heures = CHF 34.62.

Indemnité RHT: 100 heures manquantes x CHF 34.62 par heure x 0,8 = CHF 2'769.60.

Dans cet exemple, l'employeur reçoit une indemnité de CHF 15'814.15 pour les 477 heures perdues, soit **en moyenne** CHF 33.15 par heure. De cette indemnité est déduit 1 jour de délai d'attente (CHF 1'650.30 dans notre exemple), calculé automatiquement par le formulaire de décompte.

L'employeur reçoit en outre le remboursement de la part patronale des cotisations AVS/AI/APG/AC sur les heures perdues (CHF 1'260.20 dans notre exemple), calculée automatiquement par le formulaire de décompte.

MÉ MORANDUM SUR LE FORMULAIRE DE DEMANDE ET DÉCOMPTE D'INDEMNITÉ EN CAS DE RHT COVID-19

Etat au 1^{er} octobre 2020

5. ADDENDUM - Exemples complémentaires de calcul de salaire

Exemple de calcul de salaire Employé fictif en RHT totale

Exemple d'une fiche de salaire pour le mois de mars 2020 d'un employé n'ayant pas travaillé du tout au mois de mars 2020 en raison de la RHT (176 heures dues et 176 heures perdues).

Février 2020 (avant la RHT)

Salaire en cas de durée normale de travail (CHF 72'000.-/an, soit CHF 5'538.45/mois x 13)

Salaire mensuel brut *	CHF	5538.45
Charges sociales 1 ^{er} pilier (6,375%)	- CHF	353.05
Assurance-accidents non prof (1,3%)	- CHF	72.00
APG Maladie (0,9%)	- CHF	49.85
Prévoyance professionnelle	- CHF	365.55
Salaire net versé	CHF	4698.00

* Attention, dans le canton de Genève, il y a lieu de retenir également la cotisation LAMat (0,046%) et dans le canton du Valais (0,3%) pour les allocations familiales.

Mars 2020

Salaire en cas de RHT (176 heures réduites – charges sociales prélevées sur 100% du salaire)

Salaire mensuel brut	CHF	5538.45
Réduction de l'horaire de travail (176 x 34.62)	- CHF	6093.10*
Salaire brut réduit	- CHF	554.65
Charges sociales 1 ^{er} pilier (6,375%)	- CHF	353.05
Assurance-accidents non prof (1,3%)	- CHF	72.00
APG Maladie (0,9%)	- CHF	49.85
Prévoyance professionnelle	- CHF	365.55
Salaire net	- CHF	1395.10
Indemnité RHT (176 x 34.62 x 80%)	CHF	4874.50
Gain total réduit	CHF	3479.40

* Il est possible que la déduction opérée soit plus élevée que le salaire mensuel brut habituel. Cela est dû au fait que la déduction tient compte du 13^e salaire, d'une part, et que le salaire horaire est calculé sur la moyenne des heures travaillées dans un mois (173,3h), qui diffère du nombre effectif d'heures dues dans le mois en question (176h), d'autre part.

Détail du calcul (basé sur le memento AVS 2.11)

Le personnel de l'entreprise travaille normalement 8 heures par jour, donc 40 heures par semaine.
Le mois de mars comprend normalement 22 jours ouvrables, donc 176 heures de travail (8 x 22).

La durée du travail a été réduite et le travailleur n'a pas travaillé durant le mois de mars.

Durée de travail mensuelle moyenne: 52 semaines x 40 heures ÷ 12 mois = 173,33 heures.

Salaire annuel: CHF 72'000.- (CHF 5'538.45 x 13)

Salaire mensuel (y compris 13^e salaire): CHF 72'000.- ÷ 12 = CHF 6'000.-

Salaire horaire de base: CHF 6'000.- ÷ 173.33 heures = CHF 34.62

Indemnité RHT: 176 heures manquantes x CHF 34.62 par heure x 0,8 = CHF 4'874.50

MÉ MORANDUM SUR LE FORMULAIRE DE DEMANDE ET DÉCOMPTE D'INDEMNITÉ EN CAS DE RHT COVID-19

Etat au 1^{er} octobre 2020

Exemple de calcul de salaire Employé fictif en RHT totale

Exemple d'une fiche de salaire pour le mois d'avril 2020 d'un employé n'ayant pas travaillé du tout au mois d'avril 2020 en raison de la RHT.

Les deux jours fériés doivent être rémunérés à 100% comme des jours normalement travaillés (176 heures dues et 160 heures perdues).

Février 2020 (avant la RHT)

Salaire en cas de durée normale de travail (CHF 72'000.-/an, soit CHF 5'538.45/mois x 13)

Salaire mensuel brut *	CHF	5538.45
Charges sociales 1 ^{er} pilier (6,375%)	- CHF	353.05
Assurance-accidents non prof (1,3%)	- CHF	72.00
APG Maladie (0,9%)	- CHF	49.85
Prévoyance professionnelle	- CHF	365.55
Salaire net versé	CHF	4698.00

* Attention, dans le canton de Genève, il y a lieu de retenir également la cotisation LAMat (0,046%) et dans le canton du Valais (0,3%) pour les allocations familiales.

Avril 2020

Salaire en cas de RHT (160 heures réduites – charges sociales prélevées sur 100% du salaire)

Salaire mensuel brut	CHF	5538.45
Réduction de l'horaire de travail (160 x 34.62)	- CHF	5539.20*
Salaire brut réduit	- CHF	0.75
Charges sociales 1 ^{er} pilier (6,375%)	- CHF	353.05
Assurance-accidents non prof (1,3%)	- CHF	72.00
APG Maladie (0,9%)	- CHF	49.85
Prévoyance professionnelle	- CHF	365.55
Salaire net	- CHF	841.20
Indemnité RHT (160 x 34.62 x 80%)	CHF	4431.35
Gain total réduit	CHF	3590.15

* Il est possible que la déduction opérée soit plus élevée que le salaire mensuel brut habituel. Cela est dû au fait que la déduction tient compte du 13^e salaire, d'une part, et que le salaire horaire est calculé sur la moyenne des heures travaillées dans un mois (173,3h), qui diffère du nombre effectif d'heures dues dans le mois en question (176h), d'autre part. **Le salaire des deux jours fériés est compris dans le montant du salaire mensuel brut de CHF 5'538.45.**

Détail du calcul (basé sur le memento AVS 2.11)

Voir explications page précédente.

La durée du travail a été réduite et le travailleur n'a pas travaillé durant le mois d'avril. Le mois d'avril comprend 20 jours ouvrables, donc 160 heures de travail (8 x 20). Les deux jours fériés (2 x 8h) ne sont pas comptabilisés dans les heures perdues.

Salaire horaire de base: CHF 6'000.- ÷ 173.33 heures = CHF 34.62

Indemnité RHT: 160 heures manquantes x CHF 34.62 par heure x 0,8 = CHF 4'431.36