

## FAQ remplir le formulaire de demande et de décompte Covid-19

### **Une période de décompte correspond-elle toujours à un mois civil?**

Oui, une période de décompte correspond toujours à un mois civil. Cela est aussi valable lorsque la réduction de l'horaire de travail (chômage partiel) est introduite ou prend fin au cours d'un mois civil. Du point de vue de l'entreprise, cela facilite la saisie de la somme globale des heures à effectuer normalement et de la somme des salaires soumis à cotisation AVS, car ces sommes peuvent être saisies pour tout le mois dans le formulaire, sans qu'un calcul au prorata soit nécessaire.

Toutefois, si la perte de travail n'atteint pas le seuil de 10 % parce que, pour le mois de l'introduction ou de la fin du chômage partiel, la perte de travail pour des raisons économiques a été calculée sur la base de tout un mois civil, il est nécessaire de vérifier si la clause minimale des 10 % est atteinte à partir du premier jour de chômage partiel jusqu'à la fin de la période de décompte ou du début de la période de décompte jusqu'au dernier jour de chômage partiel. Cette vérification nécessite un calcul au prorata de la somme globale des heures à effectuer normalement et de la somme des salaires soumis aux cotisations AVS. Voir aussi le Bulletin LACI RHT C27 sur [www.travail.swiss](http://www.travail.swiss).

### **Pourquoi est-ce que les absences telles que les vacances, les jours fériés, la maladie, etc. doivent être prises en compte dans les heures à effectuer normalement dans le formulaire? Cela conduit à un pourcentage de perte de travail pour des raisons économiques plus bas que si elles étaient déduites.**

Étant donné la somme des salaires soumis à cotisation AVS pour tout le mois civil est saisie dans le décompte, il faut également prendre en compte la totalité des heures à effectuer normalement de tout le mois civil (heures de travail effectuées, heures de chômage partiel et toutes les autres heures d'absences telles que les vacances, les jours fériés, la maladie, etc).

Pour un calcul correct du pourcentage de la perte de travail pour raisons économiques, la somme globale des heures à effectuer normalement et de la somme des salaires soumis à cotisation AVS doivent se référer à la même période.

### **Pourquoi est-ce que la somme des salaires soumis aux cotisations AVS est calculée sans les indemnités de vacances et pour jours fériés si l'employé est payé au mois, et avec ces indemnités si l'employé est payé à l'heure?**

Les employés payés au mois touchent un salaire complet, même lorsqu'ils sont en vacances ou durant les jours fériés. Par conséquent, leur salaire soumis à cotisation AVS ne comprend pas d'indemnités de vacances et pour jours fériés à prendre en compte dans le calcul de la somme des salaires.

Les employés payés à l'heure, à l'inverse, ne sont pas payés s'ils sont en vacances ou durant les jours fériés. Raison pour laquelle un pourcentage supplémentaire compensant les vacances et les jours fériés qui tombent un jour de la semaine est calculé. Ces indemnités vacances et pour jours fériés sont à prendre en compte dans le calcul du gain déterminant ou de la somme des salaires servant à calculer l'indemnité en cas de RHT.

### **Que faut-il prendre en compte dans la somme des salaires soumis à cotisation AVS pour les absences dues aux vacances et aux jours fériés pour les employés payés à l'heure?**

Étant donné que ces absences sont déjà comprises dans la somme globale des heures à effectuer normalement et qu'il faut comparer des périodes identiques, il faut prendre en compte dans la somme des salaires pour ces absences, les salaires horaires selon contrat de travail. Dans le cadre de la procédure de décompte sommaire facilitée durant la situation extraordinaire, il est acceptable d'indiquer le salaire à l'heure avec les indemnités vacances et pour jours fériés. En d'autres termes, il n'est pas nécessaire de différencier les salaires à l'heure.

## Pourquoi l'entreprise ne reçoit-elle pas exactement le montant de l'indemnité en cas de RHT qu'elle doit verser aux employés?

Dans la mesure où plus de 100'000 entreprises ont déposé une demande de RHT pour plus de 1'500'000 employés, un décompte individuel pour chaque employé n'est plus possible.

Durant la situation extraordinaire, le décompte de l'indemnité en cas de RHT suit une procédure sommaire facilitée. Cette procédure facilitée est nécessaire afin d'atteindre l'objectif premier, à savoir venir en aide aux entreprises touchées par des paiements sans barrières administratives et le plus rapidement possible. Cette procédure peut naturellement provoquer des différences par rapport au décompte ordinaire qui prend en compte chaque employé. Cela arrive lorsque des employés avec des salaires différents ne sont pas touchés dans la même mesure par les heures perdues pour des raisons économiques. Toutefois, si l'on vise l'objectif premier, ces différences doivent être acceptées.

Le Conseil fédéral devait décider de ce qui était prioritaire. Assurer un paiement rapide et administrativement simple de l'indemnité en cas de RHT ou un paiement considérablement retardé, en tenant compte de toutes les exigences légales et mathématiques selon la législation existante. Il a clairement été décidé de donner la priorité à des paiements rapides et administrativement simples. Afin de rendre cela possible, des ajustements ont été apportés à la base juridique existante. Afin de garantir l'atteinte des objectifs visés (rapidité et simplicité), certaines imprécisions ont dû être acceptées.

En fin de compte, la situation des entreprises n'est pas moins bonne que durant la procédure de décompte ordinaire. Il ne faut pas oublier que durant les mesures spéciales, les entreprises bénéficient de plusieurs allègements (pas de soldes d'heures à amortir, pas de prise en compte d'occupations provisoires et un délai d'attente réduit).

## À quoi pourrait ressembler le document d'une entreprise qui mentionne les heures à effectuer normalement, les heures perdues pour des raisons économiques ainsi que les salaires avec les totaux?

### Aperçu des salaires, des heures à effectuer normalement et des heures perdues pour mars 2020

Nom	Salaire brut	AVS	LPP	Salaire net	Heures à effectuer normalement	RHT/chômage partiel (h)
Muster Sandra	5 200.00	274.30	327.60	4 598.10	176	44
Meier Alberto	4 900.00	258.48	308.70	4 332.83	176	88
Müller Rolf	4 900.00	258.48	308.70	4 332.83	176	88
Total	15 000.00	791.25	945.00	13 263.75	528.00	220.00

### Demande et décompte d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

#### Pertes de travail pour raisons économiques

Nombre de travailleurs ayants droit		3
Nombre de travailleurs concernés par la réduction de l'horaire de travail (RHT)		3
Somme globale des heures à effectuer normalement pour tous les travailleurs ayants droit	heures	528.00
Somme des heures perdues pour des raisons économiques pour tous les travailleurs concernés par la RHT	heures	220.00
Pourcentage de la perte de travail pour des raisons économiques		41.67%
Si les heures perdues représentent moins de 10% des heures à effectuer normalement, le travailleur n'a pas droit à l'indemnité.		

#### Perte de gain

Somme des salaires soumis aux cotisations AVS de tous les travailleurs ayants droit (max. 12'350 francs par personne)	CHF	15'000.00
Somme des salaires pour les heures perdues (% de la perte de travail pour des raisons économiques)	CHF	6'250.00

## **Comment le droit à l'indemnité des personnes dont les rapports de travail sont de durée déterminée est-il réglementé ?**

Les personnes dont les rapports de travail sont de durée déterminée et ne prévoient pas la possibilité d'être résiliés avant le terme n'ont plus droit à l'indemnité en cas de RHT à partir du 1er septembre 2020.

Si les rapports de travail de durée déterminée prévoient la possibilité d'une résiliation avant le terme, le travailleur concerné a droit à l'indemnité en cas de RHT. Toutefois, il n'a plus droit à l'indemnité pendant les derniers mois des rapports de travail qui correspondent au délai de résiliation.

## **De quoi faut-il tenir compte si, dans l'entreprise, des personnes ayant un revenu inférieur à 4'340 francs par mois (en cas d'emploi à temps complet) sont concernées par la réduction de l'horaire de travail ?**

Pour les revenus inférieurs à 3'470 francs (en cas d'emploi à temps complet), l'indemnité en cas de RHT est de 100 % ; pour les revenus se situant entre 3'470 et 4'340 francs, l'indemnité en cas de RHT est de 3'470 francs en cas de perte de gain complète. Les pertes de gain partielles sont indemnisées proportionnellement.

S'agissant des emplois à temps partiel, les revenus et le montant minimum pour l'indemnité en cas de RHT sont calculés proportionnellement au taux d'occupation.

Les heures perdues des employés de la catégorie de salaire b (entre 3'470 et 4'340 francs mensuels) sont indemnisées à l'aide d'un montant horaire obtenu en divisant 3'470 francs par la durée de travail normale en cas d'emploi à temps complet.

Exemple :

En décembre, la durée de travail normale en cas d'emploi à temps complet est de 184 heures compte tenu de 23 jours de travail et 40 heures de travail hebdomadaires (40 : 5 x 23). Le montant de l'indemnisation par heure perdue est de 18.86 francs (3'470 francs : 184 heures).

Dans la nouvelle variante du formulaire, les entreprises doivent remplir un formulaire supplémentaire pour l'attribution des collaborateurs à l'une des catégories de salaire. Si le formulaire est correctement complété, toutes les données sont reprises automatiquement dans le formulaire principal. Le formulaire supplémentaire (onglet «Attribution aux cat. de salaire») doit impérativement être signé lui aussi et remis avec le formulaire principal signé.

Toutes les personnes ayant un salaire de 4'340 francs ou plus pour un emploi à temps complet ou correspondants à un emploi à temps complet en cas d'emploi à temps partiel, peuvent être saisies sur une même ligne.

Les catégories d'employés qui ont le même salaire et le même taux d'occupation peuvent elles aussi être saisies sur une même ligne.

Pour les travailleurs sur appel, le salaire et le taux d'occupation contractuels se calculent sur la base du gain moyen et du nombre d'heures travaillées en moyenne pendant les six ou douze mois qui précèdent l'introduction de la réduction de l'horaire de travail pour la personne concernée. C'est le résultat le plus favorable pour la personne concernée qui sera pris en compte.

L'exemple ci-après illustre la manière dont peut être calculé le «taux d'occupation» dans le formulaire supplémentaire:

Heures travaillées en moyenne par mois pendant les six ou douze derniers mois = p. ex. 40 heures.  
Durée de travail mensuelle moyenne pendant les six ou douze derniers mois pour une activité à 100% : p. ex. 174,67 heures. Taux d'occupation = 22,9 % (40 heures: 174,67 heures).

Les valeurs du gain moyen, du nombre d'heures effectuées en moyenne et du taux d'occupation des six ou douze mois précédant l'introduction de la réduction de l'horaire de travail pour la personne concernée demeurent en principe inchangées pendant les mois de réduction de l'horaire de travail.

En plus de la version du formulaire pour les entreprises avec personnes ayant des revenus inférieurs à 4'340 francs par mois (pour un emploi à temps complet ou correspondants à un emploi à temps complet en cas d'emploi à temps partiel) concernées par la réduction de l'horaire de travail, la version actuelle pour les entreprises sans personnes à revenus modestes reste disponible.

La fixation des limites de revenu prévues à l'art. 17a de la loi COVID-19 suit les mêmes règles que la fixation des gains déterminants pour le calcul de l'indemnité en cas de RHT: le salaire soumis à cotisation AVS, y compris les allocations soumises à cotisation, la part du 13<sup>e</sup> mois de salaire ou les gratifications, est déterminant. Pour les travailleurs payés à l'heure, les indemnités de vacances et pour jours fériés doivent aussi être prises en compte. Les indemnités pour les heures en plus, les suppléments pour autres inconvénients liés au travail, p. ex. primes de chantier ou de travail salissant, et les indemnités pour frais ne sont pas pris en compte.

Dans le formulaire supplémentaire pour l'attribution aux catégories de salaire, les heures de travail à effectuer, pour les entreprises (notamment dans le secteur de la gastronomie) qui ne travaillent pas sur une base de 5 jours par semaine, doivent être converties en un horaire à effectuer correspondant à 5 jours par semaine pour que les calculs soient corrects.

Par exemple, si 186 heures (de lundi à dimanche) doivent être travaillées pendant un mois qui compte 23 jours de travail (de lundi à vendredi), le calcul est le suivant: 186 heures mensuelles : 23 jours x 5 jours = 40,43 heures par semaine. Dans cet exemple, les 40,43 heures/semaine doivent être saisies dans le champ «Durée normale du travail hebdomadaire en cas d'emploi à temps complet».

Pour les collaborateurs qui entrent au service de l'entreprise ou la quitte pendant le mois, le salaire qui serait obtenu pour l'entier du mois doit être saisi dans le champ «Somme des salaires soumis aux cotisations AVS par catégorie/pers. et par mois».

Les collaborateurs payés à l'heure peuvent, selon le nombre de jours de travail du mois, obtenir un salaire différent, et donc tomber dans une autre catégorie d'indemnisation selon les mois et les circonstances.