

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.

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 à cotisation 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.

Mais vu que l'employeur doit tout de même leur verser le salaire pendant les vacances auxquelles ils ont droit contractuellement et les jours fériés survenus pendant la phase de réduction de l'horaire de travail (RHT), une indemnité de vacances et pour jours fériés apparaît sur les décomptes de l'indemnité en cas de RHT à partir de janvier 2022 comme supplément en pour cent sur la perte de gain à prendre en considération. Ainsi, les charges salariales durant les vacances et les jours fériés sont financées par l'indemnité en cas de RHT proportionnellement à la perte de travail due à la RHT.

En raison d'un arrêt du Tribunal fédéral, les formulaires de décompte ont dû être modifiés. À partir de janvier 2022, le pourcentage sur les décomptes de l'indemnité en cas de RHT est calculé directement sur la base de l'indication individuelle de l'employeur. Concernant les périodes de décompte précédentes, une décision de principe sera prise par le Conseil fédéral en mars 2022. Jusqu'à cette décision, les caisses de chômage ne peuvent pas verser l'indemnité en cas de RHT avec un supplément de vacances et pour jours fériés en faveur des employés payés au mois pour les périodes jusqu'à décembre 2021.

Il en va autrement pour les employés payés à l'heure. Même dans le cadre de la procédure sommaire, leur salaire contient déjà une compensation financière pour les vacances et les jours fériés, laquelle est déjà prise en compte dans le gain déterminant ou la somme des salaires pour le calcul de l'indemnité en cas de RHT. Aucun montant n'est donc ajouté à la perte de gain à prendre en considération.

Il reste toutefois incontesté qu'aucune indemnité en cas de RHT n'est due pendant les vacances et les jours fériés. C'est pourquoi les vacances d'un employé et les jours fériés tombés pendant le mois en

cours ne peuvent pas être ajoutés aux heures perdues dans le décompte de 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 <u>pour tous les travailleurs ayants droit</u>	heures	528.00
Somme des heures perdues pour des raisons économiques pour <u>tous les travailleurs concernés par la RHT</u>	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 <u>de tous les travailleurs ayants droit</u> (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

Les travailleurs sur appel, les personnes employées pour une durée déterminée et les personnes en apprentissage doivent-ils être indiqués en tant qu'ayants droit sur le formulaire ?

Les entreprises sont libres de décider si elles souhaitent faire figurer les travailleurs sur appel dont le taux d'occupation est soumis à des fluctuations marquantes, les personnes employées pour une durée déterminée dont le contrat ne prévoit de possibilité de résiliation et les personnes en apprentissage, qui n'ont droit à l'indemnité en cas de RHT que pendant la pandémie, en tant qu'ayants droit (somme des heures à effectuer et somme des salaires soumis à cotisation AVS) et travailleurs concernés par la RHT sur le formulaire.

Pendant les périodes au cours desquelles les travailleurs sur appel dont le taux d'occupation est soumis à des fluctuations marquantes et les personnes employées pour une durée déterminée dont le contrat ne prévoit de possibilité de résiliation ont droit à l'indemnité, l'entreprise doit décider si elle indique toutes les personnes concernées par cette catégorie ou aucune d'entre elles. Pour les personnes en apprentissage, la décision peut être prise pour chaque personne individuellement.

REMARQUE : Les employés sur appel dont le taux d'occupation est soumis à des fluctuations marquantes, les employés travaillant pour une durée déterminée dont le contrat ne prévoit pas de possibilité de résiliation, ainsi que les apprentis n'ont en principe pas droit à l'indemnité en cas de RHT. Leur droit n'est/n'était donné que périodiquement et en partie sous certaines conditions. Des informations détaillées sont publiées sur www.travail.swiss. D'autres réponses concernant les employés sur appel dont le taux d'occupation présente des fluctuations faibles, qui ont aussi droit à l'indemnité selon la législation ordinaire, se trouvent dans la [FAQ relative aux travailleurs sur appel](#). Les employés travaillant pour une durée déterminée à un taux d'occupation fixe et dont le contrat prévoit une possibilité de résiliation ont aussi droit à l'indemnité en cas de RHT dans la législation ordinaire. Ils doivent donc toujours figurer sur les décomptes.

Comment faut-il indiquer les travailleurs sur appel, les personnes employées pour une durée déterminée et les personnes en apprentissage pour le mois de décembre 2021 ?

Du 20.12.2021 au 31.03.2022, l'entreprise peut faire valoir un droit à l'indemnité en cas de RHT si elle se soumet à l'obligation des 2G+ :

- pour les travailleurs employés pour une durée déterminée à un taux d'occupation fixe et dont le contrat ne prévoit pas de possibilité de résiliation,
- pour les travailleurs sur appel dont le taux d'occupation est soumis à des fluctuations marquantes", s'ils sont engagés pour une durée indéterminée et travaillent depuis au moins six mois dans l'entreprise,
- pour les apprentis, si leur formation reste garantie et que l'entreprise ne reçoit pas d'autre forme de soutien financier visant à couvrir leurs salaires.

Sur le décompte du mois de décembre 2021, ces groupes de personnes peuvent être mentionnés en saisissant les salaires et les heures à effectuer pour l'ensemble du mois, mais en indiquant et décomptant les heures perdues uniquement pour la période à partir du 20.12.2021.

De quoi faut-il tenir compte si, dans l'entreprise, des personnes ayant un revenu inférieur à 4340 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 3470 francs (en cas d'emploi à temps complet), l'indemnité en cas de RHT est de 100 % ; pour les revenus se situant entre 3470 et 4340 francs, l'indemnité en cas de RHT est de 3470 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 3470 et 4340 francs mensuels) sont indemnisées à l'aide d'un montant horaire obtenu en divisant 3470 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 (3470 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 4340 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 4340 francs par mois (pour un emploi à temps complet ou correspondants à un 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^e 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.