

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

Etat au 14 avril 2020

Ce document 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 du 1<sup>er</sup> mars 2020.

Cette procédure se base sur le **formulaire simplifié spécifique à la demande RHT COVID-19**. 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:

		A	B	C	D	E	F	G	H
	Poste	Taux d'activité	Heures /sem	Heures dues (Mars)	Salaire mensuel y.c 13 <sup>e</sup> salaire	Salaire pris en compte	Ayant droit RHT	Heures perdues (Mars)	Concerné RHT
1	Directeur	100	40	176	15'000	4'150	oui	20	oui
2	Cadre	100	40	176	10'000	10'000	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 <sup>er</sup> mars 2020)	Var.	Var.	Var.	Var.	0	non		non

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

**Formulaire Partie 1**

**Demande et décompte d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail**  
(Formulaire exceptionnel)  
A utiliser uniquement pour faire valoir les pertes de travail pour raisons économiques consécutives à des mesures prises par les autorités en relation avec la pandémie de Covid-19

ABZ

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)	

→ 1.1 Coordonnées utiles

→ 1.2 Secteur d'exploitation

→ 1.3 Période de décompte

## 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 RHT a débuté au mois de mars 2020, il convient d'indiquer «mars 2020». Une nouvelle demande d'indemnités (décompte) doit être déposée à la caisse de chômage à la fin de chaque mois civil au cours duquel l'entreprise a subi une réduction de l'horaire de travail. 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.

Si la réduction de l'horaire de travail n'a débuté que dans le courant du mois de mars (par exemple le 17 mars – date figurant dans la décision de préavis), l'entreprise a le choix d'indiquer soit:

- «Mars 2020»: dans ce cas, les indications sur les salaires, les heures dues et les heures perdues devront se baser sur l'ensemble du mois de mars (du 1<sup>er</sup> au 31 mars).
- «Mars 2020 (du 17 au 31 mars)»: dans ce cas, l'employeur devra compléter le formulaire en mentionnant les salaires, heures dues et heures perdues uniquement pour la période du 17 mars au 31 mars. Un calcul au prorata sera donc indispensable.

L'indemnité peut être versée durant 12 périodes de décompte dans un laps de temps de 2 ans, même si la perte de travail dépasse 85%.

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).

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

Formulaire Partie 2	
<b>Pertes de travail pour raisons économiques</b>	
Nombre de travailleurs ayants droit	
Nombre de travailleurs concernés par la réduction de l'horaire de travail (RHT)	
Somme globale des heures à effectuer normalement pour tous les travailleurs ayants droit	heures
Somme des heures perdues pour des raisons économiques pour tous les travailleurs concernés par la RHT	heures
Pourcentage de la perte de travail pour des raisons économiques	

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 20)

→ 2.2 Nombre de travailleurs concernés par la RHT (ligne 21)

→ 2.3 Somme globale des heures effectuées normalement par les travailleurs ayants droit (ligne 23)

→ 2.4 Somme des heures perdues pour les travailleurs concernés par la RHT (ligne 24)

## 2. Commentaires sur la «Partie 2» du formulaire

### 2.1 Nombre de travailleurs ayants droit (ligne 20)

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 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 qui sont engagés depuis moins de 6 mois (les deux conditions sont cumulatives).

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.

Dans le cadre de la crise du coronavirus, le cercle des ayants droit aux indemnités RHT a été étendu aux employés en CDD, aux apprentis, aux travailleurs temporaires, aux dirigeants et à leur conjoint occupé dans l'entreprise et aux travailleurs sur appel dont le taux d'activité varie de plus de 20% pour autant que leur emploi dans l'entreprise demandant la RHT dure depuis plus de 6 mois. En principe, les entreprises qui ont déjà déposé une demande de RHT peuvent annoncer directement à la caisse de chômage les nouvelles personnes ayant droit avec effet rétroactif à la date indiquée dans la décision de préavis RHT.

Les travailleurs frontaliers ont également droit aux indemnités RHT.

En revanche, les éventuels travailleurs temporaires ne doivent pas être mentionnés dans le décompte, car ils ne sont pas employés par l'entreprise. C'est aux entreprises de travail temporaire qu'il appartiendra le cas échéant de demander les indemnités RHT pour leurs travailleurs temporaires.

*Dans notre exemple: sur les 15 employés de l'entreprise, seuls 10 employés ont droit à la RHT. En effet, 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<sup>er</sup> mars 2020 ne font pas partie des ayants droit.*

### 2.2 Nombre de travailleurs concernés par la RHT (ligne 21)

Il s'agit ici de mentionner le nombre de travailleurs ayants droit qui, pour la période de décompte considérée (mars 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, 8 travailleurs sont concernés par la RHT au mois de mars 2020. Deux travailleurs parmi les 10 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 DÉCOMPTE D'INDEMNITÉ EN CAS DE RHT COVID-19

## 2.3 Somme globale des heures effectuées normalement par les travailleurs ayants droit (ligne 23)

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 mars, 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.

*Dans notre exemple, le travail à plein temps correspond à 8h par jour, soit 40h par semaine. Comme le mois de mars 2020 comprend 22 jours ouvrables, un employé à plein temps effectue normalement 176 heures de travail (8x22). Si l'employé est engagé à 50%, la durée normale de travail est de 88 heures (4x22). La durée totale des heures travaillées normalement par les ayants droit est de 1584 (8 employés x 176h + 2 employés x 88h).*

## 2.4 Somme des heures perdues pour les travailleurs concernés par la RHT (ligne 24)

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 ceux en lien avec les situations actuelles de garde d'enfant, d'auto-quarantaine, d'auto-isolément), il ne faut pas mentionner ces heures comme des heures perdues. Attention, les personnes considérées comme vulnérables (sur présentation d'un certificat médical) et qui ne peuvent effectuer du télétravail ou du travail en entreprise (avec respect des recommandations de l'OFSP) ont droit aux RHT. Ces heures d'absence pourront donc être considérées comme des heures «perdues» qui seront indemnisées. Enfin, pour les travailleurs sur appel, l'autorité compétente détermine la perte de travail sur la base des 6 ou 12 derniers mois et prend en compte le calcul le plus favorable au travailleur.

*Dans notre exemple, le total des heures perdues est de 497 heures (20 + 25 + 100 +100+100+70+42+40).*

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

## 2.5 Remarque sur la prise en considération de la perte de travail

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). La grandeur 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).

**Si la réduction de l'horaire de travail n'a débuté qu'en 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. Par exemple, si la RHT n'a débuté que le 17 mars, les calculs ci-dessus peuvent être effectués uniquement pour la période du 17 au 31 mars 2020. Dans ce cas, toutes les indications (salaires, heures normalement travaillées, heures perdues), ne seront calculées que sur cette période. Dans ce cas, la perte minimale de 10% est calculée à partir du premier jour d'horaire de travail réduit jusqu'à la fin de la période de décompte (voir bulletin LACI RHT C27).

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

Formulaire partie 3		
<b>Perte de gain</b>		
Somme des salaires soumis aux cotisations AVS de tous les travailleurs ayants droit (max. 12'350 francs par personne, ou 4'150 francs pour les personnes avec pouvoirs de décision déterminants et leur conjoint - cf. verso)	CHF	60 150,00
Somme des salaires pour les heures perdues (% de la perte de travail pour des raisons économiques)	CHF	18 872,80
<b>Calcul de l'indemnité</b>		
Indemnité de 80% de la somme des salaires pour les heures perdues	CHF	15 098,25
6,375% de cotisations employeur aux assurances sociales (AVS/AI/APG/AC) sur la somme des salaires pour les heures perdues	CHF	1 203,15
<b>Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail</b>	<b>CHF</b>	<b>16 301,40</b>

## 3. Commentaires sur la «Partie 3» du formulaire

### 3.1 Somme des salaires soumis AVS des travailleurs ayants droit (ligne 28)

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

Si le salaire des dirigeants ou de leur conjoint occupés dans l'entreprise est supérieur à CHF 4'150.-, il ne sera tenu compte que d'un montant maximum de CHF 4'150.- pour un emploi à plein temps. Lorsque le salaire des dirigeants ou de leur conjoint est contractuellement inférieur à CHF 4'150, il faudra tenir compte du salaire contractuel. Si le dirigeant perçoit un salaire supérieur, mais ne travaille habituellement qu'à 50%, il faudra mentionner un salaire de CHF 2'075.- dans le formulaire (prorata).

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), 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,
- les commissions,
- les allocations prévues par le contrat de travail (p. ex. 13<sup>e</sup> 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).

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

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 et prendre en compte le calcul le plus favorable au travailleur.

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.

*Dans notre exemple, la somme des salaires AVS des ayants droit se monte à CHF 60'150.- (4'150 + 10'000 + 10'000 + 6'000 + 6'000 + 6'000 + 6'000 + 6'000 + 3'000 + 3'000)*

## 3.2 Ajustements

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 caisses de chômage de pouvoir verser au plus vite les indemnités durant cette période de crise. La question de savoir si l'employeur pourrait, dans un second temps, obtenir le solde des indemnités versées aux travailleurs concernés (80% du salaire des heures perdues) n'est pas encore tranchée. S'il s'avère que l'employeur a reçu un montant plus élevé de la caisse de chômage que les montants versés aux employés, il devrait en informer la caisse de chômage.

## 3.3 Pièces à joindre à la demande

L'employeur ne doit fournir à la caisse de chômage que les listings 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 lorsque la situation redeviendra normale.

## 3.4 Autres obligations de l'employeur

L'employeur est tenu d'avancer l'indemnité RHT et de la verser aux travailleurs en principe le jour de paie habituel, ainsi que le 100% du salaire des heures travaillées. A noter que dans le cadre des demandes d'indemnités RHT en cas de coronavirus, l'employeur n'est plus tenu de faire l'avance des indemnités et pourra utiliser le montant reçu par la caisse de chômage pour rémunérer ses employés.

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 sur le salaire à 100% sans tenir compte de la RHT).



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

## Exemple de calcul de salaire Employé dirigeant

(voir tableau de l'entreprise – ligne 1)

### Février 2020

Salaire en cas de durée normale de travail (CHF 180'000.-/an, soit CHF 13'846,15/mois x 13)

<b>Salaire mensuel brut *</b>	<b>CHF 13'846,15</b>
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
<b>Salaire net versé</b>	<b>CHF 11'773,40</b>

\* 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 (20 heures réduites – charges sociales prélevées sur 100% du salaire)

<b>Salaire mensuel brut</b>	<b>CHF 13'846,15</b>
Réduction de l'horaire de travail (20 x 86,55)	- CHF 1'731,00
Salaire brut réduit	CHF 12'115,15
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	CHF 10'042,40
Indemnité RHT (20 x 23,95 x 80%, max. 3'320.-)	CHF 383,20
<b>Gain total réduit</b>	<b>CHF 10'425,60</b>

### 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 mars comprend normalement 22 jours ouvrables, donc 176 heures de travail (8x22). La durée du travail a été réduite au mois de mars et le dirigeant n'effectue que 156 heures de travail. Il a donc «perdu» 20 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<sup>e</sup> salaire): CHF 180'000.- ÷ 12 = CHF 15'000.-.

Salaire horaire de base: CHF 15'000 ÷ 173,33 heures = CHF 86,55.

Salaire horaire de base RHT: **max. CHF 4'150.-** ÷ 173,33 heures = CHF 23,95.

Indemnité RHT reçue: 20 x CHF 23,95 par heure x 0,8 = **CHF 383,20** (max. 3'320.-).



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

## Exemple de calcul de salaire Employé cadre

(voir tableau de l'entreprise – ligne 3)

### Février 2020

Salaire en cas de durée normale de travail (CHF 120'000.-/an, soit CHF 9'230,75/mois x 13)

<b>Salaire mensuel brut *</b>	<b>CHF 9'230,75</b>
Charges sociales 1 <sup>er</sup> pilier (6,375%)	- CHF 588,45
Assurance-accidents non prof (1,3%)	- CHF 120,00
APG Maladie (0,9%)	- CHF 83,10
Prévoyance professionnelle	- CHF 609,25
<b>Salaire net versé</b>	<b>CHF 7'829,95</b>

\* 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 (100 heures réduites – charges sociales prélevées sur 100% du salaire)

<b>Salaire mensuel brut</b>	<b>CHF 9'230,75</b>
Réduction de l'horaire de travail (100 x 57,70)	- CHF 5'770,00
Salaire brut réduit	CHF 3'460,75
Charges sociales 1 <sup>er</sup> pilier (6,375%)	- CHF 588,45
Assurance-accidents non prof. (1,3%)	- CHF 120,00
APG Maladie (0,9%)	- CHF 83,10
Prévoyance professionnelle	- CHF 609,25
Salaire net	CHF 2'059,95
Indemnité RHT (100 x 57,70 x 80%)	CHF 4'616,00
<b>Gain total réduit</b>	<b>CHF 6'675,95</b>

### 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 mars comprend normalement 22 jours ouvrables, donc 176 heures de travail (8x22).

La durée du travail a été réduite au mois de mars 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 120'000.- (CHF 9'230,75 x 13)

Salaire mensuel (y compris 13<sup>e</sup> salaire): CHF 120'000.- ÷ 12 = CHF 10'000.-

Salaire horaire de base: CHF 10'000.- ÷ 173,33 heures = CHF 57,70

Indemnité RHT: 100 heures manquantes x CHF 57,70 par heure x 0,8 = CHF 4'616.-

Dans cet exemple, l'employeur reçoit une indemnité de CHF 15'098,25 pour les 497 heures perdues, soit en moyenne CHF 30,38 par heure.

L'employeur recevra donc une indemnité RHT pour ce collaborateur de CHF 3'037.- au lieu des CHF 4'616.-, soit une **perte** de CHF 1'579.-





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

## Exemple de calcul de salaire Employé

(voir tableau de l'entreprise – ligne 5)

### Février 2020

Salaire en cas de durée normale de travail (CHF 72'000.-/an, soit CHF 5'538,45/mois x

<b>Salaire mensuel brut *</b>	<b>CHF 5'538,45</b>
Charges sociales 1 <sup>er</sup> 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
<b>Salaire net versé</b>	<b>CHF 4'698,00</b>

\* 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 (100 heures réduites – charges sociales prélevées sur 100% du salaire)

<b>Salaire mensuel brut</b>	<b>CHF 5'538,45</b>
Réduction de l'horaire de travail (100 x 34,62)	- CHF 3'462,00
Salaire brut réduit	CHF 2'076,45
Charges sociales 1 <sup>er</sup> 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 1'236,00
Indemnité RHT (100 x 34,62 x 80%)	CHF 2'769,60
<b>Gain total réduit</b>	<b>CHF 4'005,60</b>

### 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 mars comprend normalement 22 jours ouvrables, donc 176 heures de travail (8x22).

La durée du travail a été réduite au mois de mars 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<sup>e</sup> 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 2'769,23

Dans cet exemple, l'employeur reçoit une indemnité de CHF 15'098,25 pour les 497 heures perdues, soit en moyenne CHF 30,38 par heure.

L'employeur recevra donc une indemnité RHT pour ce collaborateur de CHF 3'037.- au lieu des CHF 2'768.-, soit un **gain** de CHF 269.-

