

Indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail liée au COVID-19 dans le décompte de l'entreprise

1 Situation de départ

En raison des répercussions économiques de la pandémie de coronavirus, les entreprises du secteur des TIC ont elles aussi besoin de clarifications pour savoir comment décompter correctement la réduction de l'horaire de travail. De nombreuses entreprises sont actuellement confrontées pour la première fois à cette procédure et le décompte par l'entreprise peut soulever diverses questions. Les entreprises disposant d'applications intégrées (solutions ERP) ne peuvent pas non plus s'abstenir de se familiariser avec la matière. S'appuyant sur des propositions et des exemples, ce guide a donc pour objectif de montrer aux entreprises comment gérer ce décompte.

2 Qu'est-ce qu'une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail?

On qualifie de réduction de l'horaire de travail les pertes de travail dues à des mesures des autorités, comme celles mises en place pour l'actuelle pandémie de coronavirus, ou à d'autres circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur. L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (ci-après RHT) versée par la caisse de chômage est un instrument prévu pour compenser le recul temporaire de l'activité de l'entreprise et ainsi permettre la préservation des emplois.

N'ont notamment pas droit à la réduction de l'horaire de travail:

- les employés dont le contrat de travail a été résilié et qui sont en période de préavis contractuel, peu importe qui est à l'origine de la résiliation.

Le Conseil fédéral a étendu le droit à l'indemnité en cas de RHT aux personnes qui exercent un emploi à durée déterminée.

3 Quelles sont les différences pour le décompte de l'indemnité en cas de RHT liée au COVID-19?

En temps normal, chaque employeur décompte individuellement l'indemnité en cas de RHT sur la base du formulaire 716.303. Pendant la pandémie, il est possible d'utiliser un formulaire spécial COVID-19 et une méthode de décompte simplifiée pour limiter la charge administrative et accélérer le traitement de la demande.

Dans le cadre de cette procédure simplifiée, l'employeur communique à la caisse de chômage uniquement le total des sommes des salaires de tous les employés ayant droit et le pourcentage de perte de travail. Il doit toutefois justifier ces informations ainsi que les données relatives aux heures théoriques et aux heures perdues pour des raisons d'ordre économique avec des documents d'entreprise adéquats, par exemple les listes des heures et les journaux des salaires.

4 Décompte du salaire pour les employés mensualisés

Point 4.1: Exemple de décompte du salaire sans décompte de l'indemnité en cas de RHT.

Point 4.2: Exemple de décompte du salaire avec décompte de l'indemnité en cas de RHT pour une perte de travail en pourcentage.

Point 4.3: Ce point présente de manière compréhensible le calcul des salaires mensuel et horaire déterminants ainsi que de l'indemnité en cas de RHT sur une base horaire. Celle-ci permet d'effectuer les bons réglages dans l'application utilisée (système ERP).

4.1 Exemple de décompte du salaire sans décompte de l'indemnité en cas de RHT

Salaire mensuel (charge à 100 %)			8 000,00
Allocation pour enfant			200,00
Frais			300,00
Salaire brut			<u>8 500,00</u>
Cotisations aux assurances sociales			
Cotisations AVS/AI/APG	5,28 %	8 000,00	-422,00
Cotisation AC	1,10%	8 000,00	-88,00
Cotisation LPP		255,00	-255,00
Assurances	1,50%	8 000,00	-120,00
Total des déductions			<u>-885,00</u>
Salaire net			<u>7 615,00</u>

4.2 Exemple de décompte du salaire avec décompte de l'indemnité en cas de RHT en pourcentage

Salaire mensuel (100 %, 159,6h) (<i>voir point 4.2.1</i>)			8 000,00
Réduction de salaire COVID-19 (63,84h)	40%	3 200,00	-3 200,00
Indemnité mensuelle en cas de RHT	80%	3 200,00	2 560,00
Indemnité en cas de RHT, part du 13 ^e mois	80%	266,67	213,33
Indemnité en cas de RHT 13 ^e mois compris (<i>voir point 4.2.2</i>)	80%	(63,84h)	2 773,33
Allocation pour enfant			200,00
Frais			300,00
Salaire brut			<u>8 073,33</u>
Cotisations aux assurances sociales (<i>voir point 4.2.3</i>)			
Cotisations AVS/AI/APG	5,28 %	8 000,00	-422,00
Cotisation AC	1,10%	8 000,00	-88,00
Cotisation LPP		255,00	-255,00
Assurances	1,50%	8 000,00	-120,00
Total des déductions			<u>-885,00</u>
Salaire net			<u>7 188,33</u>

4.2.1 Salaire mensuel déterminant

Le salaire déterminant inclut également les allocations de résidence et de renchérissement, les commissions, les allocations pour travail de nuit et du dimanche et l'allocation pour service de piquet. En revanche, les suppléments pour les heures en plus excédant la durée contractuelle normale de travail, les primes de fidélité et les allocations pour inconvénients liés à l'exécution du travail ne sont pas compensés (voir E4 de la circulaire du SECO sur le bulletin LACI RHT).

4.2.2 13^e mois de salaire

Le 13^e mois de salaire est également compris proportionnellement dans le décompte de l'indemnité en cas de RHT. Par conséquent, celui-ci doit bien entendu être déduit proportionnellement lors de son versement à la fin de l'année. Toutefois, il est également possible d'attendre la fin de l'année pour comptabiliser le 13^e mois de salaire.

4.2.3 Cotisations aux assurances sociales

Les cotisations aux assurances sociales AVS/AI/AC/AA/AF/PP doivent continuer à être calculées et décomptées sur la base du salaire pour la charge de travail habituelle (voir décompte du salaire au point 4.1).

4.3 Calcul des salaires mensuel et horaire déterminants et de l'indemnité en cas de RHT

Si l'indemnité en cas de RHT doit apparaître dans le décompte du salaire sur une base horaire, le salaire horaire déterminant doit être calculé sur la base des indications du contrat de travail (horaire de travail hebdomadaire, jours de vacances, salaire brut, jours fériés cantonaux et jours ouvrés). L'exemple suivant présente les différentes étapes de la méthode de calcul:

Situation de départ (exemple)	
Horaire de travail hebdomadaire [heures]	42 h
Vacances [jours] (5 semaines)	25 j
Salaire brut [CHF]	8 000,00 CHF
Jours fériés [ex. canton ZH] (voir point 4.3.1)	9 j
Jours ouvrés [jours] (2020 est une année bissextile) (voir point 4.3.2)	262 j
Calcul du salaire horaire déterminant	
Horaire de travail annuel (= 42 [heures] : 5 [jours] × 262 [jours])	2 200,80 h
déduction des vacances (= 42 [heures] × 5 [semaines]) (voir point 4.3.3)	-210 h
déduction des jours fériés (= 42 [heures] : 5 [jours] × 9 [jours])	-75,6 h
Horaire de travail annuel (effectif)	1 915,20 h
Horaire de travail mensuel moyen (= 1 915,20 : 12)	159,6 h
Salaire mensuel déterminant y.c. le 13 ^e mois (= 8 000 : 12 × 13)	8 666,67 CHF
Salaire horaire déterminant (= 8 666,67 : 159,6)	54,30 CHF
Indemnité en cas de RHT de 40 %	
Perte d'heures mensuelle (40 % de 159,6h)	63,84 h
Perte de salaire (= 63,84 heures × 54,30 CHF)	3 466,50 CHF

Indemnité en cas de RHT (= 80 % de CHF 3 466,50)

2 773,20 CHF

Les points suivants sont également à prendre en compte:

4.3.1 Jours fériés cantonaux

Le nombre de jours fériés diffère selon les cantons. Vous trouverez les informations qui s'y rapportent pour chaque canton en cliquant sur le lien suivant:

[Jours fériés en Suisse](#) (-> tout en bas de la page)

4.3.2 Année bissextile

Dans sa directive, le SECO prend comme référence une année de 261 jours ouvrés. Toutefois, 2020 étant une année bissextile, le calcul doit se fonder sur une année de 262 jours ouvrés.

4.3.3 Jours de vacances et jours fériés, maladie, accident, service militaire et formations continues

Ces jours doivent être déduits de l'horaire de travail annuel. Le calcul de l'indemnité en cas de RHT se base sur les jours ouvrés effectivement travaillés.

4.3.4 Montant maximum

À prendre en considération: En cas de RHT, le montant maximum du salaire soumis à cotisation est de 148 200 francs (ou de 12 350 francs par mois).

5 Décompte du salaire pour les employés payés à l'heure

Pour les employés payés à l'heure, l'indemnité en cas de RHT est calculée à hauteur de 80 % sur la base du salaire horaire (sans indemnité de vacances et de jours fériés ni part du 13^e mois). Comme pour le décompte du salaire mensuel, les cotisations aux assurances sociales sont calculées ici aussi sur la base du salaire horaire habituel. En pratique, les cotisations décomptées ne changent pas.

6 Informations complémentaires

- [Formulaires pour indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail \(préavis, demande, décompte, FAQ\)](#)
- [Info-Service Assurance-chômage – L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail – Information aux employeurs](#)
- [Ordonnance 2 COVID-19](#)

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter:

Marcel Vogel, lic. iur., spécialiste des affaires réglementaires, marcel.vogel@swico.ch

Christa Hofmann, lic. iur., Responsable Service juridique & affaires publiques, christa.hofmann@swico.ch