

Calcul de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) en lien avec le coronavirus

25 mars 2020

Montant de l'indemnité L'indemnité RHT correspond à 80 % de la perte de gain prise en considération.

Salaire déterminant Est déterminant pour le calcul de l'indemnité RHT le salaire convenu contractuellement du dernier mois de cotisation (d'occupation) avant le début de la RHT (du chômage partiel). Si le salaire du dernier mois de cotisation est inférieur d'au moins 10 % au salaire moyen des douze derniers mois de cotisation, l'indemnité RHT sera calculée sur la base de ce salaire moyen. Le salaire convenu contractuellement fait foi pour les personnes nouvellement embauchées.

Pour les administrateurs salariés d'une SA, les détenteurs d'une participation financière à l'entreprise, les membres d'un organe dirigeant de l'entreprise ou les dirigeants d'une sàrl, ainsi que leurs conjoints ou partenaires enregistrés occupés dans l'entreprise, le salaire déterminant est plafonné à **4150** francs brut par mois (emploi à plein temps). Le montant maximal du salaire déterminant équivaut à celui inscrit dans l'assurance obligatoire contre les accidents, soit 12 350 francs brut par mois.

Font notamment partie du salaire déterminant: le salaire de base (mensuel, horaire ou aux pièces/à la tâche); les indemnités de vacances et pour jours fériés; les prestations en nature (dans la limite des montants fixés dans l'AVS); les allocations de résidence et de renchérissement; les commissions; la part mensuelle du 13^e salaire/des gratifications; les indemnités pour travail du dimanche, en équipes et pour les services de piquet.

Ne sont pas compris dans le salaire déterminant: les indemnités allouées pour les heures dépassant le temps de travail normal fixé par contrat; les indemnités pour inconvénients liés au genre de travail (indemnités pour travaux salissants ou de chantier, etc.); les primes d'ancienneté et de fidélité; le remboursement des frais; les allocations familiales et les allocations de ménage.

Ayants droit à l'indemnité En principe, tous les travailleurs/-euses touchés par la réduction de l'horaire de travail ont droit à l'indemnité RHT. Dans le cas des travailleurs/-euses intérimaires, il incombe à l'agence de placement de demander l'indemnité RHT.

Personnes n'ayant pas droit à l'indemnité N'ont pas droit à l'indemnité RHT les personnes dont les rapports de travail ont été résiliés, celles employées occasionnellement ou sur appel, ainsi que les travailleurs/-euses n'acceptant pas la réduction de leur horaire de travail.

Obligations de l'employeur Au jour habituel de paie, l'employeur est tenu de payer aux travailleurs/-euses touchés par la RHT le salaire complet des heures effectuées, et de les indemniser par avance à hauteur de 80 % pour les heures de travail perdues. Il lui incombe par ailleurs de verser aux assurances sociales la totalité des cotisations prévues par les dispositions légales et contractuelles, comme si la durée du travail avait été normale. Enfin, l'employeur doit disposer d'un système de contrôle/d'enregistrement du temps de travail (p. ex. carte de timbrage, rapports sur les heures, etc.) pour tous les travailleurs/-euses pour qui il demande l'indemnité RHT.

Exemple – une personne travaille à plein temps, pour un salaire mensuel de 4000 francs brut. Si son travail est réduit de 50 %, l'employeur devra lui verser un salaire mensuel de 3600 francs brut (calcul = 2000 francs brut pour l'activité à 50 % + 80 % de 2000 francs pour les 50 % non travaillés).

Exercice du droit à l'indemnité Dès qu'elle a reçu la décision favorable de l'autorité cantonale, la caisse de chômage choisie lors du préavis demande à l'employeur de lui fournir la documentation nécessaire en vue du versement de l'indemnité. Nous prions les employeurs de bien vouloir attendre notre demande dans ce sens.