

## FAQ: RHT – procédure de décompte ordinaire

Ce document illustre les spécificités de la procédure de décompte ordinaire de l'indemnité en cas de RHT en lien avec les effets économiques de la pandémie. Si la perte de travail est exclusivement imputable à des raisons étrangères à la pandémie, il convient de se référer à la brochure ordinaire « Info-Service L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ».

1. Retour à la procédure ordinaire si l'entreprise continue à avoir besoin de l'indemnité en cas de RHT à cause des conséquences économiques de la pandémie ..... 2
2. Quelles sont les différences entre la procédure de décompte sommaire et ordinaire ? ..... 2
3. De quels documents la caisse a-t-elle besoin ? ..... 2
4. A quelles exigences le contrôle du temps de travail effectué par l'entreprise doit-il répondre ? ..... 2
5. Quelles dispositions introduites lors de la pandémie ont été prolongées dans la loi COVID-19 jusqu'au 31.12.2022, et s'appliquent ainsi également dans la procédure ordinaire ? ..... 3
6. Quelle règle s'applique concernant le délai d'attente ? ..... 3
7. Les revenus tirés d'une occupation provisoire doivent-ils être pris en compte ? ..... 3
8. Existe-t-il toujours un régime spécial pour les bas revenus ? ..... 3
9. Quelle est la hauteur de l'indemnité en cas de RHT octroyée ? ..... 3
10. Quelle est la durée maximale d'indemnisation ? ..... 3
11. Qu'est-ce qu'un délai-cadre et quand est-il ouvert ? ..... 4
12. Un minimum est-il exigé pour la prise en considération de la perte de travail ? ..... 4
13. Comment dois-je indiquer le droit aux vacances annuel si celui-ci est convenu en jours civils ? ..... 4
14. Les heures en plus des mois précédents doivent-elles être à nouveau prises en compte ? ... 4
15. Les heures accomplies d'avance et/ou les heures à rattraper sont-elles indemnisées ? ..... 5
16. L'horaire mobile a-t-il une influence sur l'indemnité ? ..... 6
17. Entreprises subissant des pertes de travail imputables à des fluctuations saisonnières de l'emploi : que faut-il observer ? ..... 7

### 1. Retour à la procédure ordinaire si l'entreprise continue à avoir besoin de l'indemnité en cas de RHT à cause des conséquences économiques de la pandémie

Pour soutenir rapidement et alléger la charge administrative des entreprises faisant face à des difficultés liées aux conséquences du coronavirus, les démarches concernant le préavis et le décompte relatif à la réduction de l'horaire de travail ont été grandement simplifiées à compter du 01.03.2020. Concrètement, la procédure ordinaire a été remplacée par une procédure de décompte simplifiée.

Depuis le 01.04.2022, la procédure de décompte ordinaire est à nouveau en vigueur.

Le régime pour les bas salaires introduit dans la loi COVID-19 a été prolongé par le Parlement jusqu'au 31.12.2022. Il continue donc à s'appliquer en cas de conséquences économiques liées à la pandémie.

### 2. Quelles sont les différences entre la procédure de décompte sommaire et ordinaire ?

Dans le cas de la procédure de décompte sommaire, l'indemnité en cas de RHT était calculée et versée sous la forme d'un forfait en pour cent de la somme des salaires, tandis que la procédure ordinaire prévoit une indemnisation individuelle de la perte de travail pour chaque personne concernée. À cet effet, la caisse de chômage a besoin de données supplémentaires de la part de l'employeur.

La combinaison des deux formulaires « Demande d'indemnité en cas de RHT » et « Décompte d'indemnité en cas de RHT » ne s'applique plus dans le cadre de la procédure ordinaire. Outre le « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique » actuel, deux formulaires distincts doivent être remis chaque mois pour le décompte.

Les deux formulaires sont intégrés dans le même eService « Demande/décompte de RHT – procédure de décompte ordinaire ».

### 3. De quels documents la caisse de chômage a-t-elle besoin ?

- Copie de l'autorisation de RHT (décision de l'autorité cantonale)
- Copie du préavis de RHT
- Formulaire « Demande d'indemnité en cas de RHT »
- Formulaire « Décompte de réduction de l'horaire de travail »
- Formulaire « Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique »

L'entreprise qui demande l'indemnité pour la première fois dans l'année civile doit fournir à la caisse de chômage les informations suivantes :

- L'horaire de travail contractuel
- Les heures à compenser ou à rattraper, ainsi que les dates de compensation (si disponibles)
- Le règlement de l'horaire mobile de l'entreprise (si disponible)
- La liste des horaires et des jours de vacances et des jours fériés payés
- La liste des salaires, y compris les allocations régulières contractuelles
- Un extrait du registre du commerce s'il s'agit d'une société anonyme ou d'une société à responsabilité limitée
- La liste des heures en plus effectuées par chaque travailleur durant les 6 ou 12 derniers mois (aussi valable pour un nouveau décompte RHT dans un délai-cadre en cours). Voir question 14.

### 4. A quelles exigences le contrôle du temps de travail effectué par l'entreprise doit-il répondre ?

L'entreprise doit continuer à effectuer un contrôle du temps de travail auprès des travailleurs qui sont touchés par une réduction de l'horaire de travail (p. ex. cartes de timbrage, rapports

sur les heures) afin de pouvoir rendre compte quotidiennement des heures de travail fournies, y compris des éventuelles heures en plus, de la perte de travail due à des facteurs d'ordre économique, ainsi que de tout autre type d'absences telles que, par ex., les vacances, les absences en cas de maladie, d'accident ou pour le service militaire. Ces documents doivent être conservés pendant 5 ans.

5. Quelles dispositions introduites lors de la pandémie ont été prolongées dans la loi COVID-19 jusqu'au 31.12.2022, et s'appliquent ainsi également dans la procédure ordinaire ?

Voici les mesures relatives à la RHT en lien avec les conséquences économiques de la pandémie qui s'appliquent encore jusqu'au 31.12.2022 :

- suppression du délai de préavis
- durée de l'autorisation de RHT jusqu'à 6 mois
- indemnités plus élevées pour les bas revenus (voir questions 8 et 9)

6. Quelle règle s'applique concernant le délai d'attente ?

À partir d'avril 2022, un délai d'attente (franchise de l'employeur) de 1 jour s'applique à nouveau.

7. Les revenus tirés d'une occupation provisoire doivent-ils être pris en compte ?

Un éventuel revenu doit être déclaré par l'entreprise via le formulaire 716.305 « Attestation de revenu provenant d'une occupation provisoire » et être saisi dans le décompte (Colonne « Gain provenant d'une occupation provisoire »).

L'indemnité en cas de RHT est réduite dans la mesure où, lorsqu'on l'ajoute au revenu tiré d'une occupation provisoire, le total dépasse la perte de gain à prendre en considération.

8. Existe-t-il toujours un régime spécial pour les bas revenus ?

Oui, en cas de réduction de l'horaire de travail due au moins partiellement aux effets économiques de la pandémie, les personnes avec des revenus particulièrement bas sont indemnisées selon le régime propre aux bas salaires jusqu'au 31.12.2022. Voir question 9.

9. À combien l'indemnité en cas de RHT s'élève-t-elle ?

En règle générale, l'indemnité en cas de RHT correspond à 80 % de la perte de revenu.

Pour les collaborateurs à revenus modestes jusqu'à 3'470 francs, l'indemnité en cas de RHT est de 100 %. Pour les revenus de plus de 3'470 francs mais de moins de 4'340 francs, la RHT est indemnisée à hauteur d'au moins 3'470 francs en cas de perte de revenu totale. Les pertes de revenu partielles sont calculées proportionnellement. À partir de 4'340 francs, l'indemnité en cas de RHT est de 80 %. L'attribution à une catégorie des salaires à temps partiel se fait sur la base du salaire converti en emploi à plein temps.

10. Quelle est la durée maximale d'indemnisation ?

Jusqu'en juin 2022, l'indemnité en cas de RHT peut être versée durant jusqu'à 24 périodes de décompte pendant le délai-cadre de 2 ans. À partir de juillet 2022, c'est à nouveau la durée maximale d'indemnisation de 12 mois par délai-cadre qui s'applique. Voir aussi question 11.

Une perte de travail mensuelle supérieure à 85 % des heures à effectuer normalement dans l'entreprise ne peut excéder 4 périodes de décompte par délai-cadre. La perception d'indemnités en cas de RHT pour une perte de travail de plus de 85 % durant les périodes de décompte de mars 2020 à mars 2021, ainsi que de janvier à mars 2022 n'est pas prise en compte dans ces 4 mois.

Les périodes de décompte pour lesquelles une indemnité en cas d'intempéries est versée sont également additionnées pour déterminer la durée d'indemnisation restante.

Exemple : une entreprise a décompté l'indemnité en cas de RHT pour la première fois pour le mois de septembre 2020. Le délai-cadre dure donc du 01.09.2020 au 31.08.2022. Si cette entreprise a perçu au moins 12 mois d'indemnité en cas de RHT d'ici juin 2022, elle ne dispose plus de droit à l'indemnité pour les mois de juillet et août 2022. En septembre 2022, elle peut à nouveau percevoir l'indemnité en cas de RHT et un nouveau délai-cadre est ouvert pour la période du 01.09.2022 au 31.08.2024. Pendant ce nouveau délai-cadre, elle peut décompter à nouveau jusqu'à 12 mois d'indemnité en cas de RHT.

#### 11. Qu'est-ce qu'un délai-cadre et quand est-il ouvert ?

Un délai-cadre est ouvert au début de la première période de décompte. Sa durée est fixée à 2 ans. Le délai-cadre est déterminant pour la durée maximale du droit de perception ainsi que pour les mois pendant lesquels une perte de travail dépassant 85 % peut être prise en considération (voir question 10).

Durant un délai-cadre, il n'est pas possible d'ouvrir un second délai-cadre le chevauchant pour l'entreprise ou le secteur d'exploitation concerné.

Une fois que le délai-cadre prend fin, un nouveau délai-cadre est ouvert dès que l'entreprise recommence à percevoir la RHT. Dans le nouveau délai-cadre, il est à nouveau possible de bénéficier de la durée maximale du droit de perception de l'indemnité.

Exemple : la plupart des entreprises ont décompté la RHT pour la première fois pour mars 2020. Leur délai-cadre dure donc du 01.03.2020 au 28.02.2022. Si l'une des entreprises concernées perçoit une nouvelle fois la RHT en mars 2022, un nouveau délai-cadre est ouvert pour la période allant du 01.03.2022 au 29.02.2024.

#### 12. Une perte minimale est-elle exigée pour la prise en considération de la perte de travail ?

Oui, la perte de travail n'est prise en considération que si, au cours de chaque période de décompte, elle atteint au moins 10 % de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise ou du secteur d'exploitation reconnu.

Dans le calcul des heures à accomplir, il y a lieu d'inclure en principe les heures de travail de tous les travailleurs occupés dans l'entreprise, exception faite des heures des travailleurs qui n'ont pas droit à l'indemnité.

Le calcul de la perte minimale est basé sur le total des heures à effectuer dans l'entreprise après déduction de tous les congés payés et non payés (voir formulaire « Décompte concernant la réduction de l'horaire de travail »; N° 716.303, ou l'eService « Demande/décompte RHT – procédure de décompte ordinaire »).

Si l'introduction de la réduction de l'horaire de travail ou la reprise du travail à plein temps ne coïncide pas avec le début ou la fin d'une période de décompte, la perte de travail d'au moins 10 % est calculée sur les heures normalement effectuées à compter du début ou jusqu'à la fin de la réduction de l'horaire de travail.

#### 13. Comment dois-je indiquer le droit aux vacances annuel si celui-ci est convenu en jours civils ?

Différentes CCT définissent le droit aux vacances en jours civils. Si tel est le cas, les vacances sont converties en jours ouvrables pour le décompte de l'indemnité en cas de RHT.

Exemple : pour les personnes qui ont droit à 35 jours civils de vacances selon la CCNT pour l'hôtellerie-restauration, il faut saisir pour les vacances 25 jours ouvrables (35 : 7 x 5).

#### 14. Les heures en plus des mois précédents doivent-elles être à nouveau prises en compte ?

Oui, dans le cadre de la procédure ordinaire, les heures en plus qui se sont accumulées avant l'introduction ou la réintroduction de la réduction de l'horaire de travail en dehors des phases de RHT, doivent être réduites, ou déduites des heures perdues, avant de percevoir l'indemnité en cas de RHT.

**Réglementation transitoire concernant la procédure de décompte sommaire et ordinaire**

Les heures en plus accumulées avant la dernière phase de RHT décomptée dans la procédure sommaire par l'entreprise ne doivent pas être prises en compte. En cas de réintroduction de la RHT pendant le délai-cadre en cours, il faut prendre en compte au maximum les heures en plus des 12 derniers mois ; et au début d'un nouveau délai cadre au maximum les heures en plus des 6 derniers mois.

Comptent comme heures en plus les heures payées ou non payées excédant le nombre d'heures à effectuer selon l'horaire de travail contractuel. Ne comptent pas comme heures en plus, les heures effectuées dans le cadre du régime d'horaire mobile de l'entreprise, mais jusqu'à un solde positif de 20 heures au maximum, ni les heures accomplies d'avance ou à rattraper imposées par l'entreprise pour compenser des ponts avant ou après un jour férié.

#### Exemple 1

L'entreprise X demande à nouveau à bénéficier de l'indemnité en cas de RHT pour le mois d'avril 2022. Le délai-cadre court de juin 2020 à mai 2022.

Variante a : l'entreprise a perçu l'indemnité en cas de RHT pour la dernière fois en février 2021. Il faut par conséquent prendre en compte toutes les heures en plus accumulées depuis le 01.04.2021 et qui n'ont pas été compensées par du temps libre avant avril 2022.

Variante b : l'entreprise a perçu l'indemnité en cas de RHT pour la dernière fois en décembre 2021, seules les heures en plus accumulées depuis janvier 2022 et qui n'ont pas été compensées par du temps libre avant avril 2022 sont à prendre en compte.

#### Exemple 2

L'entreprise Y demande à nouveau à bénéficier de l'indemnité en cas de RHT pour le mois d'avril 2022. Le dernier délai-cadre s'est terminé en février 2022. Un nouveau délai-cadre est ouvert en avril 2022.

Variante a : l'entreprise a perçu l'indemnité en cas de RHT pour la dernière fois en mai 2021. Il faut par conséquent prendre en compte toutes les heures en plus accumulées depuis le 01.10.2021 et qui n'ont pas été compensées par du temps libre avant avril 2022.

Variante b : l'entreprise a perçu l'indemnité en cas de RHT pour la dernière fois en décembre 2021, seules les heures en plus accumulées depuis janvier 2022 et qui n'ont pas été compensées par du temps libre avant avril 2022 sont à prendre en compte.

#### Exemple 3

L'entreprise Z demande à nouveau à bénéficier de l'indemnité en cas de RHT pour le mois d'avril 2022. Le dernier délai-cadre s'est terminé en mars 2022. Un nouveau délai-cadre est ouvert en avril 2022.

Variante a : l'entreprise a perçu l'indemnité en cas de RHT pour la dernière fois en mai 2021. Il faut par conséquent prendre en compte toutes les heures en plus accumulées depuis le 01.10.2021 et qui n'ont pas été compensées par du temps libre avant avril 2022.

Variante b : l'entreprise a perçu l'indemnité en cas de RHT sans interruption, il ne peut pas y avoir eu d'heures en plus depuis la dernière phase de RHT de décompte sommaire, par conséquent, il n'y a pas d'heures en plus à prendre en compte.

### 15. Les heures accomplies d'avance et/ou les heures à rattraper sont-elles indemnisées ?

Oui, ces heures doivent être comptées comme heures à effectuer normalement de la période de décompte. Elles sont indemnisées sans autre si elles sont perdues.

Lorsque des heures accomplies d'avance sont compensées pendant la période de décompte, elles sont portées en déduction des heures à effectuer.

## 16. L'horaire mobile a-t-il une influence sur l'indemnité ?

Un horaire mobile autorisant un solde positif de 20 heures au maximum n'a aucune influence sur l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Le solde positif ou négatif des heures effectuées dans le cadre de l'horaire mobile est reporté dans le décompte (voir le « Guide : remplir le décompte ordinaire de l'indemnité en cas de RHT dans Excel »). Les heures excédant le solde maximum du nombre d'heures à effectuer selon le régime d'horaire de travail mobile sont considérées comme heures en plus (voir question 14).

### Exemple

**(solde maximum d'horaire mobile de +/- 15 h) :**

Heures à effectuer le 1<sup>er</sup> mois (pas de solde d'horaire mobile)

20 jours à 8 heures	160 h
Réduction d'horaire imposée, 4 jours à 8 heures	32 h
Temps effectif possible	128 h
Heures effectivement travaillées	137 h

Report d'un excédent de 9 h sur le mois suivant.

Présentation sur le compte :

Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7			Col. 8
			a	b	c	
			Solde à la fin de la PD précédente	Solde à la fin de la PD concernée	Différence	
160	137	0	0	+9	-9	32

Heures à effectuer le 2<sup>e</sup> mois

21 jours à 8 heures	168 h
Réduction d'horaire imposée, 5 jours à 8 heures	40 h
Temps effectif possible	128 h
Heures effectivement travaillées	117 h

Report sur le mois suivant : 2 h en moins, compte tenu du solde du mois précédent.

Présentation sur le décompte :

Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7			Col. 8
			a	b	c	
			Solde à la fin de la PD précédente	Solde à la fin de la PD concernée	Différence	
168	117	0	+9	-2	+11	40

Heures à effectuer le 3<sup>e</sup> mois

23 jours à 8 heures	184 h
Réduction d'horaire imposée, 5 jours à 8 heures	40 h

Temps effectif possible 144 h  
 Heures effectivement travaillées 131 h

Report sur le mois suivant : 15 h en moins, compte tenu du solde du mois précédent.

Présentation sur le décompte :

Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7			Col. 8
			a	b	c	
			Solde à la fin de la PD précédente	Solde à la fin de la PD concernée	Différence	
184	131	0	-2	-15	+13	40

## 17. Entreprises subissant des pertes de travail imputables à des fluctuations saisonnières de l'emploi : que faut-il observer ?

### • Pertes de travail imputable à des fluctuations saisonnières de l'emploi

L'autorité cantonale contrôle si les pertes de travail sont habituelles dans l'entreprise. Si c'est le cas, elle assortit sa décision d'une réserve.

Lorsque la décision de l'autorité cantonale fait l'objet d'une réserve, l'employeur doit calculer le pourcentage moyen de la perte de travail subie pendant les mêmes périodes des 2 années précédentes. Il utilise à cet effet la « Feuille de calcul des heures perdues imputables à des facteurs saisonniers » (n° 716.303.1, qui se trouve dans le troisième onglet du formulaire de décompte Excel, ou directement dans l'eService « Demande/décompte RHT – procédure de décompte ordinaire »).

Si un décompte de réduction de l'horaire de travail a été établi pour les mêmes périodes des 2 années précédentes, il n'est pas nécessaire de remplir l'onglet, car ces pourcentages pourront être repris sur la base des décomptes en question.

Seules les heures perdues excédant la moyenne des heures perdues pendant les mêmes périodes des 2 années précédentes sont indemnisées pendant la période de décompte.

### • Exemple

L'autorité cantonale a assorti sa décision concernant l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail d'une réserve quant à la saisonnalité. L'entreprise est dès lors tenue de remplir la feuille de calcul des heures perdues imputables à des facteurs saisonniers.

La perte de travail moyenne imputable à des facteurs saisonniers subie pendant les mêmes périodes des 2 années précédentes est de 22,65 %.

Pendant la période de décompte de février, l'entreprise annonce une perte de travail de 52 % de l'ensemble des heures à effectuer.

–	perte de travail de février en %	52,00
–	perte de travail saisonnière moyenne des périodes de comparaison en %	-22,65
–	heures perdues pour raisons économiques à prendre en compte en février en %	29,35

Pour chaque travailleur inscrit au décompte de réduction de l'horaire de travail et touché par la réduction de l'horaire de travail, le calcul suivant est établi :

Nombre d'heures perdues selon colonne 8 divisé par la perte de travail en % et multiplié par la perte de nature économique en % (heures perdues : 52 x 29,35).

Le résultat de la feuille de travail « Heures perdues imputables à des facteurs saisonniers » est automatiquement repris dans celle du « Décompte concernant la réduction de l'horaire de travail ».

**Extrait du « Décompte concernant la réduction de l'horaire de travail » :** (voir aussi le « Guide : remplir le décompte ordinaire de l'indemnité en cas de RHT »)

1		8	9	10	11	
N° AVS Nom/Prénom	Col. 2 à 7	Total des heures de travail perdues	Solde des heures en plus des mois précédents	Heures perdues imputables à des facteurs saisonniers	Heures perdues à prendre en considération	Col. 12 à 15
N° AVS Aubert Antoine		80	0	34.8	45.2	
N° AVS Bieri Brigitte		44	0	19.2	24.8	
N° AVS Donatello Diana		52	0	22.6	29.4	
N° AVS Clalüna Conradin		100	0	43.5	56.5	

Calcul de la colonne 11 :

Aubert Antoine :  $80 : 52 \times 29,35$  Bieri Brigitte :  $44 : 52 \times 29,35$   
 Donatello Diana :  $52 : 52 \times 29,35$  Clalüna Conradin :  $100 : 52 \times 29,35$

La colonne 10 résulte du solde : colonne 8 moins colonne 11 (uniquement si la colonne 11 n'a pas été réduite par des heures en plus) :

p. ex. Aubert Antoine :  $80 : 52 \times 22.65$

**Même extrait du « Décompte concernant la réduction de l'horaire de travail », mais tenant compte des heures en plus des mois précédents :**

1		8	9	10	11	
N° AVS Nom/Prénom	Col. 2 à 7	Total des heures de travail perdues	Solde des heures en plus des mois précédents	Heures perdues imputables à des facteurs saisonniers	Heures perdues à prendre en considération	Col. 12 à 15
N° AVS Aubert Antoine		80	0	34.8	45.2	
N° AVS Bieri Brigitte		44	15	19.2	24.8	
N° AVS Donatello Diana		52	30	22.6	22	
N° AVS Clalüna Conradin		100	150	43.5	0	

Prise en compte de la colonne 9 dans la colonne 11 :

Aubert Antoine : Pas de solde d'heures en plus des mois précédents.  
La colonne 11 reste inchangée.

Bieri Brigitte : Les 15 heures en plus sont entièrement compensées par les heures perdues imputables à des facteurs saisonniers. La colonne 11 reste inchangée.

Donatello Diana : Les 30 heures en plus excèdent les heures perdues imputables à des facteurs saisonniers de 7,4 heures. Ces 7,4 heures sont déduites des 29,4 heures perdues de la colonne 11 qui doivent en principe être prises en compte.

Clalüna Conradin : Les 150 heures en plus ne peuvent être entièrement compensées ni par les heures perdues imputables à des facteurs saisonniers ni par les heures perdues en principe indemnissables. Aucune heure perdue ne peut être indemnisée à Clalüna Conradin pour cette période de décompte. Il reste même un solde de 50 heures en plus qui devra être reporté sur la colonne 9 d'un éventuel prochain décompte de réduction de l'horaire de travail.