

FAQ COVID-19 – Indemnités RHT dans le Canton de Neuchâtel

Version du 23 juillet 2020 (texte en rouge = modifications depuis la dernière version)

Le présent document contient les différentes questions en lien avec les indemnités RHT. Ces questions ont été posées par les juristes de 9 associations économiques neuchâteloises ci-dessus. Les réponses aux questions leur ont été données par le Service Cantonal de l'Emploi (SEMP) et par la Caisse cantonale neuchâteloise de l'assurance chômage (CCNAC), au cours de différents échanges de courriels ou de visio-conférences. Les associations économiques neuchâteloises expriment au SEMP et à la CCNAC toute leur reconnaissance pour la bonne collaboration, pour leur engagement dans les réponses données, la précision des renseignements fournis et la relecture du présent document. Pour toute information complémentaire, nous vous invitons à joindre votre association professionnelle.

Table des matières

Préavis de RHT	4
1. Dans quel délai les demandes de préavis sont-elles traitées par l'ORCT ?.....	4
2. Une entreprise contrôlée par la SUVA et qui doit cesser son activité a-t-elle droit aux RHT, même si elle est dénoncée pénalement ?.....	4
3. Est-ce que tous les cantons ont la même pratique en matière de RHT ?	4
4. Pour les travailleurs temporaires, qui doit déposer la demande RHT ?	4
5. Une personne en quarantaine a-t-elle droit aux RHT ?	4
6. Les personnes en auto-quarantaine (selon les directives de l'OFSP) ont-elles droit aux RHT ?	4
7. Une entreprise qui décide de fermer car elle ne parvient pas à respecter les directives de l'OFSP a-t-elle droit aux RHT ?.....	4
8. Les apprentis en formation duale (cours/ entreprise) peuvent-ils bénéficier des RHT pour le temps de formation ?	5
9. Faut-il l'accord des travailleurs pour obtenir les RHT ?	5
10. Mon entreprise a déposé 3 demandes de préavis différentes pour trois secteurs d'exploitation dans le canton. La RHT n'a toutefois pas débuté au même moment dans ces trois secteurs. Pouvons-nous effectuer un calcul prorata pour le premier décompte RHT dans chaque secteur d'exploitation ou devons-nous appliquer la même période pour les trois secteurs ?	5
11. Dans quels cas une nouvelle demande de préavis doit être déposée avant l'échéance de l'ordonnance au 31 août 2020 ?.....	5
Demande d'indemnité RHT	6
12. Dans quel délai les indemnités sont-elles versées après le dépôt de la demande de décompte auprès de la caisse de chômage ?	6
13. L'employeur a-t-il le choix entre le formulaire simplifié et le formulaire ordinaire pour demander des indemnités COVID-19 ?	6

14.	Quelle sera le montant de la rémunération d'un salarié qui est en RHT à 100% ? et à 50% ?	6
15.	Est-ce que la caisse de chômage fera un rectificatif du décompte avec les montants exacts et non des moyennes ?	6
16.	Une entreprise qui établit ses décomptes le 20 mars, doit-elle envoyer son formulaire RHT pour mars fin mars ou fin avril ?.....	7
17.	Les justificatifs d'heures peuvent-ils consister uniquement en un tableau des heures perdues sous format Excel, dûment signé par l'entreprise, et pas un extrait de la comptabilité ?	7
18.	Comment se calcule le temps de travail pour les entreprises qui annualisent le temps de travail ?	7
19.	Les heures de rattrapage peuvent-elles être indemnisées dans le cadre de la RHT ? .	7
20.	Est-il prévu que le SECO ou les organes d'exécution cantonaux effectuent des contrôles après coup auprès des entreprises ?.....	7
21.	L'entreprise peut-elle simplement transmettre toutes les fiches de salaire et les décomptes de timbrage ?	8
22.	S'agissant des dirigeants, comment estimer la perte de travail ?	8
23.	Un dirigeant qui est occupé à 50% en temps normal ne peut-il prétendre qu'à la moitié de l'indemnité forfaitaire de CHF 3'320.- ?	8
24.	L'employeur peut-il choisir quels sont les employés qu'il mentionne dans le décompte RHT simplifié sous la colonne des ayants droit ?.....	8
25.	Comment calculer le droit aux indemnités d'un travailleur payé essentiellement à la commission ?.....	8
26.	Comment faut-il procéder si le pourcentage de 10% de perte de gain dans l'entreprise n'est plus atteint ?.....	9
27.	Combien de temps peut-on bénéficier des RHT en cas de perte de travail de plus de 85% ?	9
	Réouverture d'un établissement/commerce et droit aux RHT	9
28.	Dans quelles circonstances l'établissement/commerce qui réouvre mais n'a pas de travail pour tous ses employés dans la même mesure qu'auparavant a-t-il encore droit aux RHT ?	9
29.	L'employeur a-t-il droit à des RHT s'il ne réouvre pas son établissement/commerce alors qu'il serait autorisé à le faire ?.....	9
	Vacances et RHT	10
30.	Les vacances prises durant une période de RHT doivent-elles être payées à 100% par l'employeur ?	10
31.	Le droit aux vacances court-il durant une période de RHT ?.....	10
32.	Comment tenir compte du supplément de vacances compris dans le salaire horaire.	10
33.	Les périodes d'absence (vacances, incapacité de travail, jours fériés et autres) doivent-elles être comprises dans les heures normalement effectuées ?.....	10
34.	Faut-il compenser les vacances et les heures supplémentaires avant de pouvoir prétendre aux indemnités RHT ?	10

Païement du salaire.....11

- 35. L'employeur doit-il continuer de payer des charges sociales lorsqu'il touche des RHT ? 11
- 36. Si l'employé touche plus que 12'350.- par mois, l'employeur doit-il compléter le montant de l'indemnité jusqu'à hauteur de 80% du salaire ?..... 11
- 37. Faut-il indiquer l'indemnité RHT sur la fiche de salaire lorsque l'entreprise continue de payer l'entier du salaire ?..... 11

Engagement et licenciement12

- 38. L'entreprise peut-elle bénéficier des RHT et engager du personnel temporaire ?12
- 39. Est-il possible de licencier une personne (par exemple en temps d'essai) qui bénéficie des RHT ? 12
- 40. Un employé qui vient d'être engagé, dont le contrat débute après le début des RHT, a-t-il droit aux RHT ?..... 12
- 41. Le droit aux RHT est-il maintenu durant le délai de congé lorsque c'est l'employé qui a démissionné ? 12

Fin des mesures relevant du droit de nécessité en lien avec les conséquences liées au coronavirus ?12

- 42. Quand prendra fin le droit aux RHT pour les différentes catégories d'employés ? 12
- 43. Quelle indemnisation pourront faire valoir les dirigeants dans le domaine de l'événementiel après la fin du droit aux RHT ?..... 12
- 44. Quels autres changements sont-ils intervenus au 1^{er} juin 2020 ?..... 13
- 45. Quelles modifications auront lieu à partir du 1^{er} septembre 2020 ? 13
- 46. Quand prendront fin les autres mesures extraordinaires prévues par l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage ?..... 13

Autres.....13

- 47. Les allocations familiales sont-elles dues en cas de RHT ? 13

Préavis de RHT

1. Dans quel délai les demandes de préavis sont-elles traitées par l'ORCT ?

En principe : 4 à 5 jours si la demande est complète et la situation simple. Les délais de traitement sont plus longs lorsque des documents sont manquants ou lorsqu'une instruction complète est nécessaire. **A partir du 1^{er} septembre 2020, les délais pourraient être plus longs vu la fin de la procédure simplifiée.**

2. Une entreprise contrôlée par la SUVA et qui doit cesser son activité a-t-elle droit aux RHT, même si elle est dénoncée pénalement ?

Oui, elle a droit aux RHT, sauf si elle travaille alors qu'elle a demandé les RHT pour ces heures.

3. Est-ce que tous les cantons ont la même pratique en matière de RHT ?

La situation actuelle est extraordinaire et les organes d'exécution des différents cantons essaient de se coordonner sur la base des directives du SECO. Certains cantons peuvent toutefois être plus restrictifs que d'autres. A Neuchâtel, les autorités adoptent une approche pragmatique pour privilégier l'efficacité.

4. Pour les travailleurs temporaires, qui doit déposer la demande RHT ?

Ce sont les agences de placement qui doivent déposer la demande RHT pour leurs employés. Attention, l'agence de placement doit déposer une demande distincte pour chaque entreprise cliente (cela correspondra à un "secteur d'exploitation").

A partir du 1^{er} septembre 2020, les travailleurs temporaires ne seront plus éligibles à la RHT.

5. Une personne en quarantaine a-t-elle droit aux RHT ?

Oui, sur présentation d'un certificat médical. Si les conditions pour obtenir les RHT ne sont pas remplies, l'employeur peut demander des APG.

6. Les personnes en auto-quarantaine (selon les directives de l'OFSP) ont-elles droit aux RHT ?

Cela sera examiné au cas par cas.

7. Une entreprise qui décide de fermer car elle ne parvient pas à respecter les directives de l'OFSP a-t-elle droit aux RHT ?

Oui, mais elle devra rendre vraisemblable les raisons concrètes pour lesquelles elle n'est pas en mesure de respecter ces directives.

8. Les apprentis en formation duale (cours/ entreprise) peuvent-ils bénéficier des RHT pour le temps de formation ?

Ils pourront bénéficier des RHT pour le temps de travail en entreprise sans compter les heures de cours. Dans la mesure où les cours ne sont plus dispensés en raison de la crise, si l'apprenti devait travailler à 100% dans l'entreprise (par exemple 40h/sem), mais que cette dernière subit une perte de travail, les heures dues à mentionner dans le formulaire se montent à 40 pour la semaine en question.

A partir du 1^{er} juin 2020, les apprentis ne sont plus éligibles à la RHT.

9. Faut-il l'accord des travailleurs pour obtenir les RHT ?

L'accord des travailleurs est indispensable pour l'obtention des RHT. En temps normal, tous les travailleurs doivent signer le document intitulé « [approbation de la réduction de l'horaire de travail](#) ». Dans le cadre de la procédure simplifiée, l'envoi de ce document n'est pas requis, mais l'employeur doit pouvoir prouver que chaque employé a donné son accord. Un simple mail suffit selon les indications qui nous ont été données.

A partir du 1^{er} septembre 2020, le document « [approbation de la réduction de l'horaire de travail](#) » devra à nouveau être remis avec le formulaire de préavis.

10. Mon entreprise a déposé 3 demandes de préavis différentes pour trois secteurs d'exploitation dans le canton. La RHT n'a toutefois pas débuté au même moment dans ces trois secteurs. Pouvons-nous effectuer un calcul prorata pour le premier décompte RHT dans chaque secteur d'exploitation ou devons-nous appliquer la même période pour les trois secteurs ?

Il est possible, pour la première période de RHT d'effectuer un calcul proratisé depuis le début de la réduction de l'horaire de travail. Cela peut s'appliquer pour chaque secteur d'exploitation pour autant que chaque entité soit autonome et que l'entreprise ait reçu une décision de préavis favorable distincte pour chaque secteur concerné. Dans ce cas de figure, toutes les mentions doivent également être calculées au prorata dans le décompte (sommés des heures dues, somme des salaires, etc.).

11. Dans quels cas une nouvelle demande de préavis doit être déposée avant l'échéance de l'ordonnance au 31 août 2020 ?

Les autorisations qui, au 1er septembre 2020, ont déjà été en vigueur depuis plus de 3 mois prennent fin au 31 août 2020. Par contre, celles qui, au 1er septembre 2020, sont en vigueur depuis moins de 3 mois restent valables jusqu'à 3 mois maximum au total.

Exemples :

- autorisation depuis mai 2020 pour 6 mois, prendra fin au 31 août 2020 même si durée de 6 mois prévue
- autorisation depuis juillet 2020, prendra fin au 30 septembre (durée de 3 mois max).

Demande d'indemnité RHT

12. Dans quel délai les indemnités sont-elles versées après le dépôt de la demande de décompte auprès de la caisse de chômage ?

Cela dépend de la complexité de la demande mais en principe 3 à 4 jours. **Le traitement des décomptes à partir du mois de septembre 2020 risque d'être plus long vu la fin de la procédure simplifiée.**

13. L'employeur a-t-il le choix entre le formulaire simplifié et le formulaire ordinaire pour demander des indemnités COVID-19 ?

Pour des demandes en lien avec le COVID-19 qui sollicitent la RHT à partir d'une date située AVANT le 31 août 2020, l'entreprise a l'obligation de compléter le formulaire simplifié COVID-19 et ne peut pas utiliser le formulaire ordinaire.

Pour des demandes en lien avec le COVID-19 qui sollicitent la RHT à partir d'une date située APRES le 31 août 2020, l'entreprise doit utiliser les formulaires normaux (Demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, Décompte concernant la réduction de l'horaire de travail et Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique téléchargeables sur www.travail.swiss).

14. Quelle sera le montant de la rémunération d'un salarié qui est en RHT à 100% ? et à 50% ?

Si un employé engagé à plein temps gagne CHF 5'000.- par mois en travaillant 40h par semaine, il devrait recevoir une indemnité RHT correspondant à 80% de son salaire, soit CHF 4'000.- par mois.

Si l'employé est amené à réduire son temps de travail de moitié en raison de la crise actuelle et ne travaille que 20 heures par semaine, l'employeur devra lui verser 100% du salaire pour les heures travaillées et lui reverser les indemnités RHT correspondant à 80% des heures non travaillées, soit au total un montant de CHF 4'500.- (CHF 2'500.- pour les heures travaillées et CHF 2'000.- pour les indemnités RHT correspondant à 80% de CHF 2'500.-). Dans les deux cas, l'employeur devra continuer à payer les charges sociales sur le 100% du salaire, soit sur CHF 5'000.-. Il pourra déduire de la rémunération de l'employé la moitié des charges sociales dues (AVS/AI/APG/AC/AA/LPP). La caisse de chômage restituera à l'employeur la part patronale des cotisations AVS/AI/APG/AC sur le montant de l'indemnité.

15. Est-ce que la caisse de chômage fera un rectificatif du décompte avec les montants exacts et non des moyennes ?

Une fois la demande déposée avec les formulaires **simplifiés** et le versement reçu, les entreprises ne peuvent pas revenir en arrière et demander une correction sur la base de l'ancien formulaire. Le formulaire simplifié COVID-19 permet aux entreprises de recevoir l'argent dès que possible. Le calcul est certes forfaitaire, mais l'extension du droit au chômage partiel (aux travailleurs sur appel, contrats à durée déterminée, etc.) et l'absence du délai de préavis et du délai d'attente avantagent tout de même les entreprises. Au vu de ce qui précède, le formulaire ne sera pas adapté et aucune correction ne sera faite concernant ces différences.

Par ailleurs, toutes les périodes de décompte à partir de mars 2020 et jusqu'à l'abrogation de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage **au 31 août 2020** sont impérativement traitées selon la procédure sommaire. L'entreprise ne peut donc pas choisir de remettre le formulaire de décompte exceptionnel ou le formulaire de décompte utilisé jusqu'à présent.

A partir du 1^{er} septembre 2020, la procédure ordinaire devrait être appliquée à nouveau de sorte que les indemnités RHT seront calculées sur la base de la rémunération de chaque collaborateur et non plus sur la moyenne des salaires.

16. Une entreprise qui établit ses décomptes le 20 mars, doit-elle envoyer son formulaire RHT pour mars fin mars ou fin avril ?

Le formulaire de demande et décompte doit être envoyé à la fin du mois concerné, en l'occurrence début avril pour le mois de mars.

17. Les justificatifs d'heures peuvent-ils consister uniquement en un tableau des heures perdues sous format Excel, dûment signé par l'entreprise, et pas un extrait de la comptabilité ?

Uniquement si la procédure simplifiée s'applique (décomptes jusqu'au 31 août 2020), la Caisse de chômage souhaite recevoir un tableau Excel avec le nom, prénom, fonction, salaire AVS (avec 13^{ème}), le nombre d'heures en temps normal (y compris vacances, fériés, incapacités de travail), et le nombre d'heures perdues.

18. Comment se calcule le temps de travail pour les entreprises qui annualisent le temps de travail ?

L'entreprise devrait se baser sur la prévision de la période concernée (par exemple en se basant sur l'année précédente) plutôt que sur une moyenne annualisée, ou, dit autrement, il faut indiquer les heures qui auraient dû être faites sans Coronavirus. Il est toutefois possible aussi de se baser sur la moyenne annuelle des heures (à choix).

19. Les heures de rattrapage peuvent-elles être indemnisées dans le cadre de la RHT ?

Oui, elles font partie des heures dues par l'employé et peuvent dès lors être indemnisées. Elles devront donc être mentionnées à la fois dans les heures dues et dans les heures perdues.

20. Est-il prévu que le SECO ou les organes d'exécution cantonaux effectuent des contrôles après coup auprès des entreprises ?

Cela n'est pas exclu. Les entreprises doivent dans tous les cas conserver toutes les pièces utiles durant 5 ans en cas de contrôle.

21. L'entreprise peut-elle simplement transmettre toutes les fiches de salaire et les décomptes de timbrage ?

Uniquement si la procédure simplifiée s'applique (décomptes jusqu'au 31 août 2020), il est vivement souhaitable, pour pouvoir traiter au plus vite les demandes, que les entreprises transmettent un tableau récapitulatif en soulignant les totaux qui doivent être mis en évidence. La Caisse de chômage souhaite recevoir un tableau Excel avec le nom, prénom, fonction, salaire AVS (avec 13^{ème}), le nombre d'heures en temps normal (y compris vacances, fériés, incapacités de travail), et le nombre d'heures perdues.

A partir du 1^{er} septembre 2020, les formulaires normaux : Demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, Décompte concernant la réduction de l'horaire de travail et Rapport concernant les heures perdues pour des raisons d'ordre économique devront être utilisés (ils sont téléchargeables sur www.travail.swiss).

22. S'agissant des dirigeants, comment estimer la perte de travail ?

Il faut estimer la perte de travail en se basant sur l'horaire pratiqué en général dans l'entreprise. Les dirigeants qui n'enregistrent pas leurs heures en temps normal devront les enregistrer à partir du moment où ils prétendent à des RHT.

A partir du 1^{er} juin 2020, les dirigeants ne sont plus éligibles à la RHT.

23. Un dirigeant qui est occupé à 50% en temps normal ne peut-il prétendre qu'à la moitié de l'indemnité forfaitaire de CHF 3'320.- ?

Oui, l'indemnité forfaitaire est prévue pour un temps plein. En cas d'activité à temps partiel, le montant est calculé au prorata. L'indemnité est due au prorata de la perte de gain également.

Exemple : le dirigeant est occupé en principe à 50% dans l'entreprise, soit 20h/sem. Il n'effectue que 10h / sem. En raison de la RHT, il ne pourra prétendre qu'à un montant forfaitaire maximum de CHF 830.- ($3'320 \div 4$).

24. L'employeur peut-il choisir quels sont les employés qu'il mentionne dans le décompte RHT simplifié sous la colonne des ayants droit ?

Oui, dans une certaine mesure mais uniquement dans le cadre de la procédure simplifiée applicable jusqu'à fin août 2020. Le formulaire de décompte simplifié précise (au verso) que si, en raison du faible montant du gain déterminant, l'indemnité calculée en prenant en compte les personnes dotées de pouvoirs de décision déterminants, qui ont nouvellement droit à l'indemnité, ou/et les apprentis est inférieure au montant obtenu si le calcul est effectué sans les prendre en compte, il est admis de laisser de côté ces personnes dans tous les champs.

25. Comment calculer le droit aux indemnités d'un travailleur payé essentiellement à la commission ?

Par exemple, si l'employé gagnait en moyenne CHF 5'000.- par mois (rémunération à la commission) pour 176 heures de travail et qu'il ne peut obtenir qu'un revenu maximum de CHF 2'500.- durant la crise, il pourrait mentionner 88 heures perdues, alors même qu'il travaillerait davantage mais ne pourrait pas conclure d'affaires en raison de la crise (manque de fournisseurs, usine fermée ou travaillant au ralenti, etc.).

26. Comment faut-il procéder si le pourcentage de 10% de perte de gain dans l'entreprise n'est plus atteint ?

S'il s'agit du dernier mois durant lequel l'entreprise demande des RHT, il est possible de faire un prorata pour ce mois. Si le pourcentage est atteint dans un secteur uniquement, il est possible sur demande à l'ORCT, justificatifs à l'appui, de faire un décompte par secteur et non plus pour l'entreprise entière. Il faut toutefois que le secteur soit assimilé à une entreprise au sens de l'ordonnance sur l'assurance-chômage (entité organique munie de ses propres ressources en personnel et en équipements)

27. Combien de temps peut-on bénéficier des RHT en cas de perte de travail de plus de 85% ?

En temps normal, des indemnités RHT ne peuvent pas être octroyées durant plus de 4 mois en cas de perte de travail de plus de 85%. Durant la période de validité de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage du 1er mars au 31 août 2020, cette restriction ne s'est plus appliquée. Ainsi, on prendra en compte les périodes concernées jusqu'à fin février 2020 et dès septembre 2020.

Exemple : une entreprise a obtenu des RHT pour une perte de gain de 90% en janvier et février 2020 et de 100% de mars à août 2020. Elle pourra encore obtenir des RHT pour une perte de travail de plus de 85% pour 2 mois encore (4 mois au total).

Réouverture d'un établissement/commerce et droit aux RHT

28. Dans quelles circonstances l'établissement/commerce qui réouvre mais n'a pas de travail pour tous ses employés dans la même mesure qu'auparavant a-t-il encore droit aux RHT ?

L'employeur qui demande des RHT doit démontrer qu'il a pris toutes les mesures raisonnables possibles pour éviter ou diminuer le dommage causé à l'assurance-chômage. Il doit dès lors réouvrir son établissement/commerce lorsque cela est autorisé.

Toutefois, le droit aux RHT peut être maintenu dans la mesure où la perte de travail totale ou partielle est liée à des mesures prises par les autorités (respect des distances ou mesures sanitaires) ou due aux conséquences économiques de la pandémie (clientèle réduite) ou s'il est compliqué d'obtenir les produits nécessaires à l'activité.

Dans les circonstances précitées, il n'est pas nécessaire de déposer une nouvelle demande de préavis.

29. L'employeur a-t-il droit à des RHT s'il ne réouvre pas son établissement/commerce alors qu'il serait autorisé à le faire ?

Oui, s'il peut démontrer que les mesures de respect des distances ou d'hygiène imposées sont impossibles à mettre en œuvre et que la réouverture engendrerait une perte avec pour conséquence un risque de licenciements ou une fermeture définitive.

En outre, l'établissement tributaire d'un accès desservi par une entreprise de transport touristique qui est encore soumise à interdiction a encore droit aux RHT.

Vacances et RHT

30. Les vacances prises durant une période de RHT doivent-elles être payées à 100% par l'employeur ?

Oui. L'employeur ne pourra pas demander des RHT pour la période de vacances et devra verser le salaire à 100%.

31. Le droit aux vacances court-il durant une période de RHT ?

Oui, le droit aux vacances des travailleurs n'est pas affecté par les périodes de RHT. L'employeur ne peut donc pas réduire le droit aux vacances comme il aurait le droit de le faire durant une longue période d'incapacité de travail (art. 329b CO). L'employeur devra donc accorder les vacances au travailleur soit après la RHT, soit durant la RHT. Dans ce cas l'employeur devra verser le salaire du travailleur à 100% pendant les vacances car les heures de vacances ne sont pas considérées comme des heures perdues.

32. Comment tenir compte du supplément de vacances compris dans le salaire horaire

Ce supplément est à ajouter au salaire horaire communiqué pour le calcul de l'indemnité RHT, de même que l'indemnité pour jour férié ou la part au 13ème le cas échéant.

33. Les périodes d'absence (vacances, incapacité de travail, jours fériés et autres) doivent-elles être comprises dans les heures normalement effectuées ?

Le formulaire **simplifié** précise que ces heures doivent être mentionnées et comptabilisées dans les heures normalement travaillées dans le cadre de la procédure simplifiée. Elles ne doivent par contre pas figurer dans les heures perdues. En effet, il appartient à l'employeur de payer à 100% l'employé durant ces périodes, respectivement conformément à ses obligations durant une incapacité de travail. **Si la clause minimale des 10 % peut ne pas être atteinte en raison d'une longue période de vacances, il sera admis de faire un calcul au prorata de la somme globale des heures à effectuer normalement et de la somme des salaires soumis aux cotisations AVS. Par exemple du 1er au 10 juillet 2020, si l'entreprise ferme le 10 juillet 2020 au soir.**

34. Faut-il compenser les vacances **et les heures supplémentaires** avant de pouvoir prétendre aux indemnités RHT ?

Non, les vacances n'ont pas besoin d'être compensées. **Jusqu'à fin août 2020**, les heures supplémentaires non plus, sauf si l'employeur le souhaite et que le contrat prévoit leur compensation.

Quant aux heures supplémentaires, à partir du 1er septembre 2020, les heures de travail en plus accomplies par les travailleurs au cours des six mois précédents l'ouverture du délai-cadre d'indemnisation doivent à nouveau être déduites de leur perte de travail.

Durant un délai-cadre en cours, toutes les heures de travail en plus effectuées par les travailleurs dans les 12 derniers mois précédant une nouvelle réduction de l'horaire de travail doivent à nouveau être déduites de leur perte de travail à partir du 1er septembre.

Les heures de travail en plus effectuées avant les périodes de décompte conformément à l'ordonnance COVID-19 et qui n'ont pas dû être déduites pendant ces périodes, ne doivent également plus être prises en compte dans les périodes de décompte ultérieures à partir de septembre.

En revanche, les règles de comptabilisation à nouveau introduites s'appliquent à partir du 1^{er} septembre aux heures supplémentaires effectuées pendant ou après les périodes de décompte conformément à l'ordonnance COVID-19.

Exemple 1 : Une entreprise décompte une RHT de mai à octobre 2020. Les heures supplémentaires effectuées avant la période de décompte de mai sous COVID-19 ne seront pas déduites de la RHT. Par contre, dès septembre 2020, les heures supplémentaires effectuées depuis mai 2020 et qui n'ont pas été compensées jusqu'à maintenant seront déduites de la RHT.

Exemple 2 : Une entreprise décompte une RHT à partir de septembre 2020. Un délai-cadre d'indemnisation est ouvert en septembre 2020. De mars 2020 à août 2020, l'entreprise n'a décompté aucune RHT. Les heures de travail en plus effectuées au cours des six mois précédant l'introduction de la RHT doivent être déduites.

Exemple 3 : Une entreprise a décompté une RHT de novembre 2019 à janvier 2020. Elle décompte une nouvelle fois une RHT à partir d'octobre 2020. Le délai-cadre d'indemnisation s'entend de novembre 2019 à octobre 2021. De mars 2020 à août 2020, l'entreprise n'a décompté aucune RHT. Les heures de travail en plus effectuées au cours des douze derniers mois au maximum précédant la nouvelle RHT en octobre 2020 doivent être déduites.

Paiement du salaire

35. L'employeur doit-il continuer de payer des charges sociales lorsqu'il touche des RHT ?

L'employeur doit continuer à payer entièrement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles (AVS/AI/APG/ AC, assurance-accidents, allocations familiales, prévoyance professionnelle, etc.) comme si la durée de travail était normale (= 100 % du salaire). Il peut déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge, à moins qu'il en ait été convenu autrement. Quant à la part patronale des cotisations AVS/AI/APG/AC pour les heures perdues (perte de gain), elle est remboursée par la caisse de chômage avec le paiement de l'indemnité RHT.

36. Si l'employé touche plus que 12'350.- par mois, l'employeur doit-il compléter le montant de l'indemnité jusqu'à hauteur de 80% du salaire ?

L'employeur peut uniquement verser à l'employé le montant de l'indemnité, sans compléter à hauteur de 80% du salaire de l'employé. Cela dit, rien n'empêche l'employeur de verser davantage et de compléter jusqu'à hauteur de 80% ou de 100% du salaire s'il le souhaite.

37. Faut-il indiquer l'indemnité RHT sur la fiche de salaire lorsque l'entreprise continue de payer l'entier du salaire ?

Ce n'est pas obligatoire. Cependant, c'est préférable pour le cas d'un éventuel contrôle et aussi pour que l'employé puisse se rendre compte de l'effort fait par l'employeur pour compléter le salaire.

Engagement et licenciement

38. L'entreprise peut-elle bénéficier des RHT et engager du personnel temporaire ?

A priori oui, même si cela semble difficile à concevoir.

39. Est-il possible de licencier une personne (par exemple en temps d'essai) qui bénéficie des RHT ?

Oui, mais l'entreprise ne pourra plus demander d'indemnité RHT durant le délai de congé. Le licenciement ordinaire est possible. A noter que la RHT (ou son refus) n'est pas un motif de licenciement immédiat. En cas de licenciement ordinaire, le droit aux indemnités RHT s'éteint durant le délai de congé (légal ou contractuel) calculé rétroactivement depuis son terme.

Exemple : licenciement le 10 mars pour le 30 avril (un mois de délai de congé), les indemnités RHT seront encore versées jusqu'au 31 mars, mais plus durant le mois d'avril.

40. Un employé qui vient d'être engagé, dont le contrat débute après le début des RHT, a-t-il droit aux RHT ?

La CCNAC a accepté les personnes qui devaient commencer leur contrat par exemple le 1^{er} avril, voire le 1^{er} mai et qui se sont retrouvées en RHT dès le premier jour. La caisse estime que la situation serait plus délicate pour les travailleurs qui seraient engagés au mois d'avril et qui débuteraient leur activité le 1^{er} mai par exemple.

41. Le droit aux RHT est-il maintenu durant le délai de congé lorsque c'est l'employé qui a démissionné ?

Non, l'employé dont le rapport de travail a été résilié n'a pas droit à l'indemnité en cas de RHT durant le délai de congé, indépendamment de la personne qui a donné le congé et quels en ont été les motifs.

Fin des mesures relevant du droit de nécessité en lien avec les conséquences liées au coronavirus ?

42. Quand prendra fin le droit aux RHT pour les différentes catégories d'employés ?

Le droit extraordinaire à la réduction de l'horaire de travail pour les personnes qui occupent une position assimilable à celle d'un employeur et pour les conjoints ou partenaires enregistrés de ces personnes ou de l'employeur, occupés dans l'entreprise, de même que pour les apprentis a été supprimé au 1^{er} juin 2020. Quant aux autres catégories (employés en CDD, au service d'une organisation de travail temporaire et les travailleurs sur appel), leur droit prendra fin au 31 août 2020.

43. Quelle indemnisation pourront faire valoir les dirigeants dans le domaine de l'événementiel après la fin du droit aux RHT ?

A partir du 1^{er} juin 2020, ils pourront prétendre au versement d'APG corona en déposant une demande auprès de leur caisse de compensation AVS.

44. Quels autres changements sont-ils intervenus au 1^{er} juin 2020 ?

Le délai de préavis de 10 jours a été réintroduit dès le 1^{er} juin. Cela signifie que les entreprises qui souhaitent déposer pour la première fois une demande de préavis RHT dès le 1^{er} juin doivent respecter le délai de préavis de 10 jours avant l'introduction de la RHT. Par ailleurs, le délai de préavis s'applique également lors du renouvellement de la demande de préavis pour les entreprises qui ont déjà obtenu une décision favorable des autorités avant le 1^{er} juin.

45. Quelles modifications auront lieu à partir du 1^{er} septembre 2020 ?

Le délai maximal d'indemnisation pour l'indemnité en cas de RHT sera prolongé de 12 à 18 mois, un délai d'attente d'un jour sera réintroduit et les heures supplémentaires devront être récupérées avant de pouvoir bénéficier de l'indemnité en cas de RHT (voir question 34).

46. Quand prendront fin les autres mesures extraordinaires prévues par l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage ?

Toutes les autres mesures prises par l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage prendront fin au terme de sa durée d'application, soit au 31 août 2020. Il s'agit notamment de la réintroduction du délai d'attente et de l'utilisation du formulaire RHT simplifié.

Autres

47. Les allocations familiales sont-elles dues en cas de RHT ?

Oui, elles continuent d'être versées.