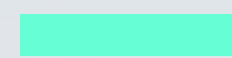




PRÉSENTENT UN

CYCLE DE WEBCONFÉRENCES:
LES ENTREPRISES FACE AU COVID-19





**#1 RHT & APG: comment en
faire une utilisation optimale?**

7 AVRIL 2020



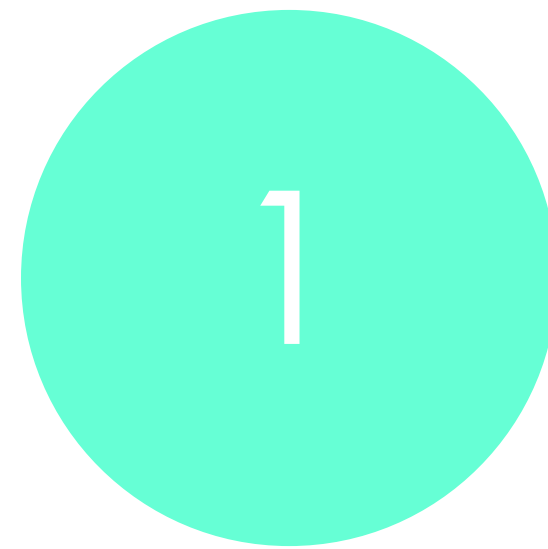
Mot de bienvenue

Vincent SUBILIA

Directeur général de la Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (CCIG)

Déroulement de l'événement

Le déroulement



Oberson Abels
Du point de vue légal



Loyco
Sur le terrain



Table ronde
Vos questions

Intervenants



Geneviève PAGE

Associée au sein d'OBERSON ABELS SA

Avocate et Experte fiscale diplômée,

en charge notamment des questions en matière d'assurances sociales



Vanessa DÉGLISE

Collaboratrice au sein d'OBERSON ABELS SA

Avocate, LLM,

Droit des sociétés et droit des contrats, en particulier, droit du travail



Véronique PENNONE

Coordinatrice des activités Fiduciaires & coordinatrice Finance
Expert-comptable diplômée en charges des activités de comptabilité,
gestion des ressources humaines et administration de sociétés



Danièle MOREAU

Payroll & HR solutions Leader chez Loyco depuis avril 2016, plus particulièrement pour les PME

En charge de la gestion administrative de la paie et conseils divers RH

Détentrice du brevet fédéral de spécialiste en ressources humaines



Olivier METTLER

Head of Insurance, Loyco



OBERSON ABELS SA est un cabinet d'avocats basé à Genève, Lausanne, Neuchâtel et Sion, spécialement axé sur le droit des affaires dans les domaines de la fiscalité, des services bancaires et financiers ainsi que du conseil aux entreprises, notamment en droit du travail.

Bases légales

RHT

- Art. 31 ss de la Loi sur l'assurance-chômage (LACI; RS 837.0)
- Art. 46 ss de l'Ordonnance sur l'assurance-chômage (OACI; RS 837.02)
- Ordonnance COVID-19 assurance-chômage du 20 mars 2020, état au 26 mars 2020 (RS 837.033)

APG-COVID

- Ordonnance COVID-19 sur les pertes de gain du 20 mars 2020 (RS 830.31)
- Circulaire de l'OFAS sur l'allocation pour perte de gain en cas de mesures destinées à lutter contre le coronavirus –Corona-perte de gain (CCPG) du 17 mars 2020

Tableau synoptique

	RHT	APG-COVID / Garde / Quarantaine	APG-COVID / Indépendants
Qui?	Employés (assurés à l'AVS + pas de résiliation du contrat de travail): CDI, CDD, apprentis, travailleurs temporaires, dirigeants d'entreprise et leurs conjoints	Employés et indépendants (assurés obligatoirement à l'AVS)	Indépendants (activité lucrative indépendante + assurés obligatoirement à l'AVS)
Pourquoi?	Perte de travail: <ul style="list-style-type: none"> d'au moins 10% de l'ensemble des heures normalement effectuées inévitables et vraisemblablement temporaires due (i) à des facteurs économiques engendrés par le COVID-19 ou (ii) aux mesures prises par les autorités 	<ul style="list-style-type: none"> Garde d'enfants jusqu'à 12 ans et pas de solution de garde alternative Quarantaine. Mesure ordonnée par un médecin ou une autorité. Certificat à remettre (Attention: subsidiaire aux autres assurances) 	Perte de gain en raison d'une mesure prévue à l'art. 6 al. 1 et 2 de l'Ordonnance 2 COVID-19 (i.e. interdiction de manifestations ou fermeture des établissements publics)
Quand?	Voir les dates indiquées dans le préavis , si nécessaire prolongation à demander avant l'échéance Pas de délai de préavis, pas de délai d'attente, durée possible du préavis: 6 mois, renouvelable	<ul style="list-style-type: none"> Garde d'enfants: dès le 4^{ème} jour (en principe, pas d'indemnité pendant les vacances scolaires) jusqu'à ce qu'une solution de garde soit trouvée/fin des mesures. Max. 30 indemnités journalières pour les indépendants Quarantaine: dès le 1^{er} jour, max. 10 indemnités journalières 	Max. 30 indemnités journalières
Combien?	80% de la perte de gain, max. CHF 9'880 par mois Dirigeants et conjoints: CHF 3'320 par mois (si plein temps)	80% du revenu moyen, max. CHF 196 par jour	80% du revenu moyen, max. CHF 196 par jour

Comparaison des différentes situations (Employeur)

EMPLOYEUR

- Si exerce une activité lucrative en tant que **salarié de l'entreprise** (personne qui fixe les décisions que prend l'employeur – ou peut les influencer considérablement – en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou de détenteur d'une participation financière à l'entreprise; de même que conjoint et partenaire enregistré de cette personne, occupé dans l'entreprise):
 - **RHT** si perte de travail inévitable et vraisemblablement temporaire due (i) à des facteurs économiques engendrés par le COVID-19 ou (ii) aux mesures prises par les autorités
 - **CHF 3'320 par mois** (si plein temps)
 - OCE, puis caisse de chômage
- Si **indépendant**:
 - **APG-COVID** si perte de gain en raison d'une mesure prévue à l'art. 6 al. 1 et 2 de l'Ordonnance 2 COVID-19 (*i.e.* interdiction de manifestations et fermeture des établissements publics)
 - Futur élargissement possible?
 - **Max. CHF 196 par jour**
 - Caisse AVS

Comparaison des différentes situations (Employés)

Employé sous-occupé en raison d'une perte d'activité engendrée par la crise du covid-19 ou les mesures des autorités

- **RHT** accordée à certaines conditions

Employé en incapacité de travail due à une atteinte au COVID-19

- **Assurance perte de gain maladie collective** de l'employeur ou, si aucune assurance perte de gain n'a été mise en place par l'employeur, paiement du salaire par l'employeur selon **l'échelle de Berne**

Employé en quarantaine

- **APG-COVID** si aucune autre assurance (y c. RHT) ne prend en charge
- Uniquement si pas de télétravail possible

Employé devant garder ses enfants (hors cas de maladie)

- **APG-COVID** si aucune autre assurance (y c. RHT) ne prend en charge
- Uniquement si pas de télétravail possible

Employé vulnérable (> 65 ans ou pathologie telle que hypertension artérielle, diabète, maladies cardiovasculaires, maladies respiratoires chroniques, faiblesse immunitaire due à une maladie ou à une thérapie, cancer)

- Si possible: télétravail; sinon: garantir respect des mesures d'hygiène et d'éloignement social et, si pas possible: congé
- **Paiement du salaire par l'employeur**
- Eventuellement inclus dans demande de RHT de l'entreprise si conditions remplies

RHT - Demande de préavis

- Dépôt de la demande de préavis auprès de l'**Office cantonal de l'emploi (OCE)**
- Dépôt de la demande **par e-mail** possible à Genève, voire par téléphone (avec confirmation immédiate par écrit)
- Nécessite le **consentement des employés** (possible par e-mail, voire par consentement tacite – ex. envoi d'un e-mail impartissant un délai raisonnable aux employés pour s'opposer)
- **Horaires de travail** et heures perdues doivent être suffisamment **contrôlables**
- Expliquer en quoi la perte d'activité est due au COVID-19
- Période de décompte = un mois civil (en principe)
- Perte de travail d'au moins 10% de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise – calcul au *pro rata* en cas de début de RHT en cours de mois (art. 48a al. 1 OACI)
- Réception d'une « **opposition partielle** » ?

RHT – Paiement des salaires et décomptes

- L'employeur doit **avancer** l'indemnité et la **verser** aux employés **le jour de paie habituel** (possibilité pour l'employeur de demander le versement de l'indemnité sans devoir l'avancer)
- Calculez l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail sur www.avs-ai.ch > Assurances sociales > AVS > Modules de calcul
- **Cotisations sociales** restent dues **sur 100% du salaire** (possibilité de déduire la part employé du montant qui lui est versé). Différence avec les APG-COVID ?
- **Demande de décompte et d'indemnités** à adresser à la caisse de chômage compétente dans les **trois mois** à compter de l'expiration de la période de décompte
- A l'heure actuelle, pas de visibilité sur les exigences précises des caisses de chômage en lien avec ces décomptes simplifiés.
Attention: des **contrôles** auront vraisemblablement lieu! Les pièces doivent être conservées durant cinq ans

En résumé

Résumé en 3 points



Identification du cas et des mesures applicables



Paiement des salaires et des cotisations sociales



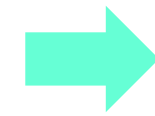
Conservation des pièces et anticipation des contrôles



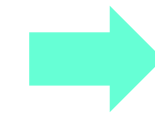
Loyco offre des services experts de conseil et d'externalisation en assurances, ressources humaines, comptabilité, fiscalité et gestion des risques qui s'appuient sur des spécialistes brevetés et une solution informatique innovante.

Procédure RHT

Déterminer le nombre d'employés pour qui une baisse d'activité (heures de travail) est constatée (10% de perte de travail)



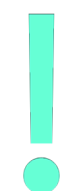
Vérifier si ces employés peuvent bénéficier des RHT



Informier et demander l'accord des employés concernés par la RHT



Remplir une demande de préavis et l'envoyer à l'OCE (rht@etat.ge.ch) - lieu du siège de la société

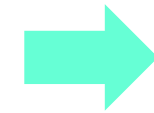


Conditions suspensives :

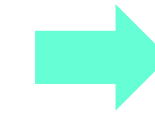
- Fin de contrat (licenciement ou démission)
- Bénéficie déjà d'une autre indemnité (IJM, LAA, APGM, placement en quarantaine, ..)
- Employé ayant refusé la RHT

Procédure RHT

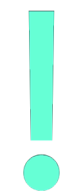
L'OCE confirme son accord sur le préavis et vous fournit un **numéro REE**



La caisse de chômage choisie transmet un décompte mensuel à envoyer à la fin de chaque période de décompte (mois)



Compléter et envoyer la demande de décompte d'indemnités avec ses annexes (décompte des heures et résumé des salaires) à la caisse de chômage choisie



Modification du périmètre des employés :

- Employé nouvellement éligible (dirigeant, CDD, apprenti,.. : envoyer un email à l'OCE (rht@etat.ge.ch)
- Employé supplémentaire touché par la baisse d'activité : envoyer un email à l'OCE (rht@etat.ge.ch)
- Nouveau secteur d'activité touché : faire une nouvelle demande de préavis

Annexe du décompte - calculs

Calcul RHT

Calcul pour une mise en chômage RHT

											Heure jour 8.40	Heure mois 182.00
Nom de l'employé	No AVS	Taux occ	Jrs travail	Jrs absence (vac/abs)	jrs chômé	Check	salaire mensuel	Salaire RHT	Taux RHT	hrs rht rub 1500	jours rht	à 80%
Exemple Paul	756.XXX	100	10	0	12	22	13 000.00	12 350.00	50%	50.40	3 420.00	2 736.00
Test Martine	756.XXX	100	10	0	12	22	5 000.00	5 000.00	100%	100.80	2 769.23	2 215.38
Modele Pierre	756.XXX	80	10	0	12	22	8 000.00	4 150.00	100%	80.64	1 838.77	1 471.02
							26 000.00	21 500.00		231.84	8 028.00	6 422.40

Calendrier mars

jrs ouvr	Lundi	mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
							1
5	2	3	4	5	6	7	8
5	9	10	11	12	13	14	15
5	16	17	18	19	20	21	22
5	23	24	25	26	27	28	29
2	30	31					
Total jours mois de mars							22

Attention salaire RHT :

- Dirigeants et leurs conjoints : plafond = CHF 4'150.- -> soit à 80% CHF 3'320.-
- Employés : plafond = CHF 12'350.- par mois (CHF 148'200.- par an)

Annexe du décompte – décomptes salaires

Société test pour RHT
Avenue Industrielle 4-6
1227 Carouge GE

Récapitulation totale entreprise 2020

Texte de la rubrique	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet
1700 Nbre d'heures RHT	0.00	0.00	231.84				
2000 Salaire de base	26 000.00	26 000.00	26 000.00				
2700 Indemnités RHT	0.00	0.00	6 422.40				
2701 Déduction RHT	0.00	0.00	(8 028.02)				
5000 AVS/AI/APG	(1 371.50)	(1 371.50)	(1 371.50)				
5030 Assurance maternité	(12.00)	(11.90)	(12.00)				
5040 Chômage	(278.85)	(278.85)	(278.85)				
5045 Chômage solidarité	(3.25)	(3.25)	(3.25)				
5210 Ass. accident non prof.	(253.50)	(253.50)	(253.50)				
5220 Ass. accident compl. s/ salaire	(12.70)	(12.65)	(12.70)				
5222 Ass. accident compl. s/ salaire	(0.35)	(0.30)	(0.35)				
5300 Assurance maladie (IJM)	(260.00)	(260.00)	(260.00)				
5400 Caisse de pension (LPP)	(1 000.00)	(1 000.00)	(1 000.00)				
5700 Impôts à la source	(479.50)	(479.50)	(364.25)				
8000 Salaire net	22 328.35	22 328.55	20 837.98				



- 1700 : selon le suivi des heures
- 2000 : salaires contractuels (inchangé)
- 2700 : Indemnités RHT
- 2701 : Déductions RHT

Décompte d'indemnité

- Nbre travailleurs : selon la demande de préavis
- Nbre travailleurs concernés : selon le suivi des heures



Envoi du décompte dans les 3 mois suivants la période de décompte avec les annexes :

- Décomptes suivi des heures
- Résumé salaires

Pertes de travail dues à des raisons économiques		
Nombre de travailleurs ayants droit		3
Nombre de travailleurs concernés par la réduction de l'horaire de travail (RHT)		3
Somme globale des heures à effectuer normalement <u>pour tous les travailleurs ayants droit</u>	heures	546.00
Somme des heures perdues pour des raisons économiques pour <u>tous les travailleurs concernés par la RHT</u>	heures	231.84
Pourcentage de la perte de travail pour des raisons économiques		42.46%
Si les heures perdues représentent moins de 10% des heures à effectuer normalement, le travailleur n'a pas droit à l'indemnité.		
Perte de gain		
Somme des salaires soumis aux cotisations AVS de <u>tous les travailleurs ayants droit</u> (max. 12'350 francs par personne, ou 4'150 francs pour les personnes avec pouvoirs de décision déterminants et leur conjoint - cf. verso)	CHF	21500.00
Somme des salaires pour les heures perdues (% de la perte de travail pour des raisons économiques)	CHF	9 129.25
Calcul de l'indemnité		
Indemnité de 80% de la somme des salaires pour les heures perdues	CHF	7 303.40
6,375% de cotisations employeur aux assurances sociales (AVS/AII/APG/AC) sur la somme des salaires pour les heures perdues	CHF	582.00
Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail	CHF	7 885.40

Tips

- Pour les employés sur appel : si écart de plus de 20% du temps de travail usuel – RHT pas possible
- Le salaire assuré et soumis aux charges sociales reste **le salaire AVS** -> ne pas oublier la part du 13e salaire, indemnités pour vacances ou jours fériés pour les travailleurs à l'heure
- Dès qu'il y a décision de fin de contrat (licenciement ou démission) -> le droit aux indemnités se termine le jour de l'annonce
- L'employeur **n'a pas l'obligation** mais **peut** continuer à payer le salaire à 100% (il en va de même pour les salaires des dirigeants et les salaires excédentaires > CHF 12'350.- pm)
- **Frontalier** : >25% en télétravail est toléré à titre exceptionnel et ils peuvent bénéficier des mesures de RHT au même titre que les employés domiciliés en Suisse

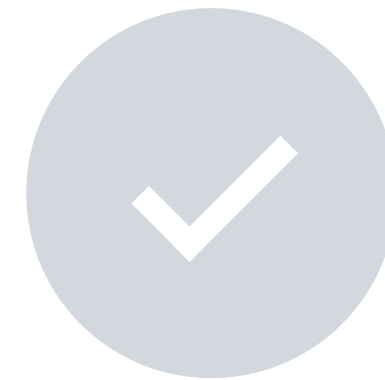
En résumé

Résumé en 3 points



Agir rapidement

Faire votre demande à l'OCE dès que vous constatez une baisse d'activité



Faire le suivi

Assurer un suivi complet du temps de travail et documenter ses demandes – contrôles ultérieurs possibles



Informez

N'oubliez pas le dialogue avec vos collaborateurs

Personnel en quarantaine: quels droits/indemnisations ?

Le personnel malade

est celui qui, au sens de la législation « subit une perte, totale ou partielle, de l'aptitude à accomplir dans sa profession ou son domaine d'activité le travail que l'on peut raisonnablement être exigé de lui ».

Traditionnellement, les employeurs souscrivent une **assurance perte de gain maladie** pour assurer des indemnités journalières en cas d'incapacité de travailler. **A défaut**, c'est le **code des obligations, art. 324a** du CO qui entre en force et l'application de **l'échelle de Berne** pour le montant des indemnités et leur durée.

Le personnel présumé malade

A la différence du personnel malade, les **personnes présumées malades ou présumées infectées** doivent être **mise en quarantaine** selon l'art. 35 de la loi sur les épidémies (Lep) afin de restreindre la propagation de la maladie.

Dans le cas où le travail ne peut être assumé pendant cette période de confinement, des **allocations perte de gain maladie (APG)** peuvent être demandées en application de l'ordonnance sur les pertes de gain COVID-19.

Une indemnité de **80% du salaire** AVS est prévue pour une **durée de 10 jours maximum**. A l'issue de ces 10 jours, la situation du collaborateur devrait pouvoir être clarifiée (malade ou en capacité de travailler) par un médecin .

Personnel en quarantaine: quels droits/indemnisations ?

Le personnel vulnérable

Ce personnel est **susceptible de développer de graves complications** en cas de contraction de la maladie. En conséquence, il **doit impérativement rester à son domicile** et éviter les regroupements de personnes.

L'employeur est tenu de leur permettre de travailler à domicile ou d'adapter le lieu de travail selon les recommandations de la Confédération en matière d'hygiène et d'éloignement social. Dans le cas où ces alternatives ne sont pas possibles, l'employeur doit octroyer un congé avec maintien du paiement du salaire.

L'employeur, du fait de l'empêchement de travailler de son collaborateur, pourra faire une **demande d'indemnités pour Réduction d'Horaire de Travail (RHT)** à la caisse de chômage.

En résumé

Résumé en 3 points



Personnel malade

Indemnités journalières prises en charge par l'assureur perte de gain maladie. A défaut d'assurance, l'employeur verse le salaire selon l'échelle de Berne.



Personnel présumé malade

Les Allocations Perte de Gain (APG) seront versées: 80% du salaire au maximum pendant 10 jours.



Personnel vulnérable

Une demande d'indemnités RHT doit être adressée à la caisse de chômage.



Table ronde

Animée par Christophe Barman, avec notre panel d'experts :

- Geneviève Page
- Vanessa Déglise
- Véronique Pennone
- Danièle Moreau
- Olivier Mettler



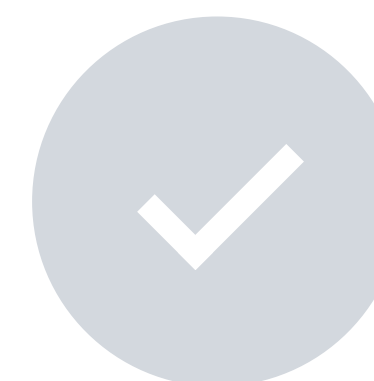
Mot de clôture

Christophe BARMAN

Co-fondateur de Loyco

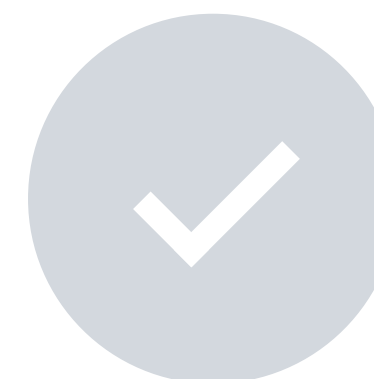
Prochains événements

Cycle de conférences en ligne



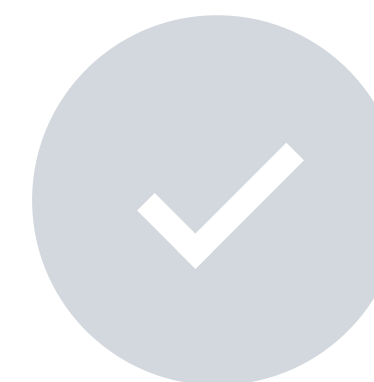
21 avril 2020

Nouvelle organisation au travail et kit de survie pandémie



28 avril 2020

Cash et endettement à taux zéro : quel futur ?



5 mai 2020

Motivation des collaborateurs : comment maintenir la flamme en confinement ?

Merci !



Webinaire : RHT & APG : Comment en faire une utilisation optimale ?

Questions & Réponses :



Qu'en est-il de l'époux/épouse employé(e) dans l'entreprise administrée par sa femme/mari au niveau de l'indemnisation ?



Depuis le 17 mars 2020, le régime a été assoupli : les personnes qui fixent ou peuvent influencer considérablement les décisions prises par l'employeur, de même que leur conjoint ou leur partenaire enregistré, peuvent prétendre aux RHT, à condition qu'elles soient salariées de l'entreprise. Attention, pour ces personnes, les RHT seront calculées sur la base d'un gain mensuel déterminant forfaitaire de maximum 3320 francs pour un emploi à plein temps.



Les employeurs sont donc pénalisés si les employés sont malades par rapport à un employé qui est en quarantaine ? En effet, avec le délai d'attente, c'est l'employeur qui va prendre en charge le délai ?



Oui, en effet, durant le délai d'attente, avant la prise en charge de l'assurance maladie perte de gain, l'employeur doit verser le salaire selon l'échelle de Berne.



Effectivement, c'est correct. Selon le délai d'attente choisi dans le contrat collectif perte de gain maladie, alors il n'y aura pas d'indemnisation immédiate. Cependant le degré de couverture peut être plus important selon les contrats (90% du salaire AVS contre 80%). De plus, la durée des prestations en contrat collectif est de 730 jours contre 10 jours.



Quels sont les délais de perceptions des RHT du moment que la caisse a transmis sa décision d'ailleurs souvent partielle ?



Cette réponse reste encore floue, cependant comme vient de le mentionner Madame Page, une avance peut être demandée au chômage.



Peut-on compléter les salaires à 100% sans que cela soit considéré comme abusif (RHT mais souhait de l'entreprise de compléter le salaire) ?



Oui, l'employeur peut tout à fait continuer à verser le salaire à 100%, cela n'est pas abusif.



La rétroactivité des RHT est-elle exclue même lorsque la date d'arrêt de l'activité commerciale a été de facto dictée par l'Ordonnance 2 COVID-19 du 16 mars 2020 ? Si oui, comment l'administration fédérale justifie-t-elle que la "rapidité" de la demande puisse avoir un impact sur les aides financières dans ces conditions si spéciales... Merci.



À priori oui. Dans ce contexte, il faut toutefois rappeler qu'il n'y a plus de délai d'attente. Si vous avez déposé le préavis le 16 mars, vous avez droit au RHT dès le 16 mars nonobstant le délai de réponse de l'office.



Est-ce que, dans une société où il y a 2 actionnaires de la même famille, l'actionnaire minoritaire (20%) qui n'est pas le directeur de l'entreprise est considéré comme "employeur" ?



L'Ordonnance COVID-19 assurance-chômage prévoit que sont visées les "personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur - ou peuvent les influencer considérablement - en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteur d'une participation financière à l'entreprise" (art. 5 lit. b). Donc, à priori, ces actionnaires devraient être considérés comme "employeurs" à moins qu'ils ne puissent démontrer qu'ils n'ont pas d'influence sur les décisions de l'entreprise. Il est probable qu'un éventuel pouvoir de signature inscrit au registre du commerce sera pris en compte.



Pour revenir sur la réponse de Mme Deglise : "Donc a priori ces actionnaires devraient être considérés comme "employeurs" à moins qu'ils ne puissent démontrer qu'ils n'ont pas d'influence sur les décisions de l'entreprise. Il est probable qu'un éventuel pouvoir de signature inscrit au registre du commerce sera pris en compte." Donc même s'ils ne sont pas salariés de la société ?



S'ils ne sont pas salariés de la société, ils n'ont pas le droit à la RHT.



Qu'en est-il des salaires qui peuvent varier en fonction de l'activité de l'employé/chiffre d'affaire ? Faut-il prendre en compte le salaire moyen sur les 12 derniers mois ?



Oui, pour autant que l'activité ne varie pas plus de 20% et en effet, la moyenne des 12 derniers mois sera prise en considération pour le calcul de l'indemnité.



Comment pouvons-nous "prouver" (est-ce nécessaire ?) une diminution du temps de travail pour quelqu'un qui occupe un poste de relation client / prospection ?



La preuve de la perte du temps de travail se fait par l'enregistrement du temps de travail (timbreuse, etc.) mis en place par l'employeur, lequel est obligatoire pour pouvoir obtenir les RHT.



Est-ce que les personnes dirigeantes doivent timbrer pour avoir le droit à la RHT ?



C'est une question délicate. En principe, les dirigeants n'ont pas d'obligations de timbrer sous l'angle du droit du travail. Toutefois, à défaut de preuve de la perte de travail, le dirigeant n'aura pas le droit à la RHT. Cette question devra probablement être gérée en pratique avec les caisses de chômage.

« Les réponses données lors du Webinar sont de nature générale et ne constituent pas un avis juridique. Les intervenants restent volontiers à votre disposition en cas de questions complémentaires. »