

A toutes les entreprises de la branche

Genève, avril 2020

**CALCUL DE LA CONTRIBUTION PROFESSIONNELLE ET DE LA PART VACANCES ET JOURS FERIES
EN CAS D'INDEMNITE RHT**

Madame, Monsieur,

A la suite des mesures ordonnées par les autorités pour lutter contre la propagation de l'épidémie du Covid-19, un grand nombre d'entreprises de la branche ont vu le volume de leurs activités diminuer considérablement et ont eu recours aux indemnités pour réduction de l'horaire de travail (RHT).

Dans ce cas, la loi prévoit que l'employeur verse à ses travailleurs l'avance de l'indemnité RHT (soit 80% de la perte de gain) le jour de paie habituel et qu'il continue de payer la totalité des cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles comme si la durée de travail était normale. Ainsi, l'employeur doit calculer les charges sociales sur le 100% du salaire et peut, sauf convention contraire, déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge.

Contributions professionnelles

L'obtention d'indemnités RHT ne modifie pas le calcul de la contribution professionnelle (art. 30 CCT).

Ainsi, la contribution professionnelle est calculée sur le salaire brut AVS et non sur l'indemnité RHT. La part employeur reste identique à celle due avant la mesure de RHT. La part employé est préalablement calculée sur le 100% du salaire brut AVS et peut être déduite du montant de l'indemnité RHT.

Salaire afférent aux vacances

Concernant la rémunération des vacances, la CCT prévoit qu'elle se fait lors de la prise effective de celles-ci. Selon l'art. 17 al. 8 CCT, le salaire afférent aux vacances correspond à 8,33%, 8,79% ou 10,64%, du salaire de base hors vacances (salaire AVS). **Le système des indemnités RHT n'a pas pour but de diminuer le salaire afférent aux vacances. Dès lors, l'indemnité vacances doit être calculée sur le salaire brut AVS à 100% et payée en totalité.**

Jours fériés

Il en va de même pour l'indemnité pour jours fériés si celle-ci est versée avec le salaire horaire pour le personnel occupé toute l'année civile (art. 16 CCT). Ainsi, si l'employeur a reçu des indemnités RHT à hauteur de 80% de la perte de gain pour les heures perdues durant les jours normalement travaillés et qu'il en a fait l'avance à l'employé sans verser le 100% du salaire pour les heures en question, il doit alors compléter l'indemnité pour jours fériés à hauteur de 20% pour garantir l'entier du paiement de l'indemnité.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos meilleures salutations.

LA COMMISSION PARITAIRE

(Document valable sans signature)