

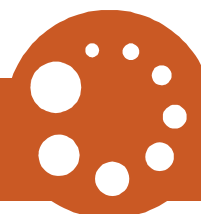


Experimental Statistics

Mesures COVID et calcul de la productivité du travail

Options pour estimer l'intrant en travail en EPT, compte tenu de la réduction de l'horaire de travail et de la perte de gain

EXPERIMENTAL STATISTICS



Neuchâtel, 2022

Éditeur: Office fédéral de la statistique (OFS)
Renseignements: wps@bfs.admin.ch, tél. 058 463 62 66
Rédaction: Marius Ley, Patrick Helbling; WSA
Contenu: Marius Ley, Patrick Helbling; WSA
Domaine: 04 Économie nationale
Langue du texte original: Allemand
Traduction: Services linguistiques de l'OFS

Concept de mise en page: Section PUB
Téléchargement: www.statistique.ch
Copyright: OFS, Neuchâtel 2022
La reproduction est autorisée, sauf à des fins commerciales, si la source est mentionnée

Mesures COVID et calcul de la productivité du travail : options pour estimer l'intrant en travail en EPT, compte tenu de la réduction de l'horaire de travail et de la perte de gain

Marius Ley, Patrick Helbling *

15 novembre 2022 [†]

1 But et contexte

Ce document présente les considérations et les options retenues pour procéder à une estimation aussi précise que possible de l'intrant en travail EPT_j^{WPS} (en équivalents plein temps) *effectif* (corrigé de la réduction de l'horaire de travail) dans le cadre de la statistique de la croissance et de la productivité (WPS) pour les entreprises de l'univers STATENT. Cette correction est essentielle si l'on veut pouvoir produire des résultats pertinents sur la productivité du travail par branches et par secteurs pour l'année de référence 2020 (où les entreprises ont eu recours à la réduction de l'horaire de travail dans une ampleur encore jamais atteinte jusqu'ici en raison de la pandémie de COVID-19). ¹

À cette fin, on peut recourir à différentes données disponibles au niveau des employés i ou des entreprises j de l'univers STATENT ² :

*Nous remercions D. Nedyalkova, A. Chalimourda et D. Assoulin de la section METH pour leur précieux soutien technique.

[†]Date de rédaction de la version en langue originale : 23 août 2022

1. Outre les effets de la réduction de l'horaire de travail sur l'intrant en travail des salariés, il y a aussi lieu de considérer les effets nettement plus faibles, mais néanmoins pertinents de *l'allocation pour perte de gain due au coronavirus* sur l'intrant en travail des indépendants. L'état des données dans ce domaine est très semblable à celui observé pour la réduction de l'horaire de travail (RHT), sauf en ce qui concerne la variable SUM_AFS_j , qui n'est disponible que dans le contexte de la réduction de l'horaire de travail, et un plafond défini autrement (pour l'indemnisation par jour). C'est pourquoi nous renonçons à traiter l'allocation pour perte de gain due au coronavirus de manière spécifique et nous visons en lieu et place à appliquer autant que possible la même systématique pour la correction de l'intrant en travail des indépendants et celle des salariés.

2. Sont en principe uniquement considérés dans l'univers STATENT les entreprises et les employés qui étaient en activité au mois de décembre (au sens de l'emploi selon les critères de l'AVS). Les données disponibles, notamment sur les RHT et la perte de gain, couvrent cependant toute l'année civile. Les options présentées ci-après ont toutes été implémentées de manière à traiter dans un premier temps les données de l'ensemble des employés et/ou des entreprises (y compris de ceux qui n'étaient pas en activité en décembre) et, dans un deuxième temps, à n'extraire que les résultats (en EPT) qui correspondent à l'univers STATENT (en activité en décembre).

y_{ij}	revenu du travail versé par l'entreprise j à l'employé i (somme répartie sur toute l'année), selon l'AVS
EPT_{ij}	équivalent plein temps de l'emploi de i dans l'entreprise j selon le modèle EPT-STATENT
e_{ijm}	variable binaire : indique si l'employé i dans l'entreprise j était occupé au cours du mois m , selon l'AVS
r_{jm}	variable binaire : indique si l'entreprise j a reçu une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail au cours du mois m , selon le SECO
RHT_j	indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail perçues par l'entreprise j (somme répartie sur toute l'année), selon le SECO
SUM_AFS_j	nombre d'heures de travail perdues ayant été couvertes par les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail dans l'entreprise j

En ce qui concerne ces données, il convient de tenir compte des restrictions suivantes :

- Le calcul de l'emploi exprimé en équivalents plein temps selon le modèle EPT de la STATENT (EPT_{ij}) peut être effectué pour tous les employés de l'univers STATENT. Dans les données de la STATENT publiées, les résultats du modèle EPT ne sont utilisés que de manière agrégée au niveau des entreprises, et cela exclusivement pour les unités où l'emploi n'a pas été relevé ou imputé directement (par exemple à l'aide de la STATEM ou du Profiling Light).
- Les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail versées aux entreprises ne représentent généralement que 80% du salaire des employés concernés (une part plus importante allant jusqu'à 100% du salaire n'est prévue que pour les employés à bas salaire). Un plafond de 148 200 francs est appliqué pour le salaire assuré³. Dans l'utilisation de RHT_j , il en résulte une sous-estimation potentielle de la masse salariale correspondant au travail effectivement non accompli et pouvant atteindre jusqu'à 20% (voire plus dans des cas extrêmes surtout lorsque ce sont de très hauts revenus qui sont concernés). Cette problématique n'est pas abordée ci-après par manque de données plus précises, ce qui peut occasionner certains biais dans la correction des EPT.
- Outre les heures perdues (SUM_AFS_j), on dispose aussi de la somme des heures de travail à accomplir théoriquement (donc avant déduction des heures perdues), mais cela ne vaut que pour la partie des travailleurs de l'entreprise qui ont été touchés par la RHT.

La valeur EPT_j^{WPS} à estimer est identique à $\sum_i EPT_{ij}^{WPS}$, à savoir la somme des EPT effectivement accomplis par tous les employés (après correction de la réduction de l'horaire de travail). Différentes options sont examinées ci-après pour la détermination de EPT_j^{WPS} . Il s'agit aussi bien des options déterminant directement EPT_j^{WPS} que celles déterminant d'abord EPT_{ij}^{WPS} .

3. Voir <https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit-covid-19/faq-kae.html>

(donc individuellement pour tous les employés) puis ensuite EPT_j^{WPS} à l'aide d'une agrégation à l'intérieur des entreprises.⁴

L'état actuel des données sur l'emploi et les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail ne permet pas de définir avec exactitude si et dans quelle mesure les employés ont été touchés par la réduction de l'horaire de travail (RHT). Des hypothèses doivent en conséquence être formulées pour pouvoir estimer l'effet des indemnités RHT sur les EPT effectifs. Les différentes options de calcul ainsi que les hypothèses sur lesquelles elles reposent sont expliquées de manière détaillée dans la prochaine section. Une synthèse s'y rapportant est présentée dans le tableau 2 en annexe.

2 Options de calcul

2.1 Options 1 : Correction directe des EPT

L'option 1a détermine les EPT effectifs au moyen du postulat simple suivant :

$$\frac{\sum_i EPT_{ij}^{WPS}}{\sum_i EPT_{ij}} = \frac{\sum_i y_{ij} - RHT_j}{\sum_i y_{ij}}$$

Autrement dit, on admet pour chaque entreprise j que le rapport entre la somme des EPT effectivement accomplis et la somme des EPT non corrigés selon la STATENT est identique au rapport entre la somme des paiements de salaires effectivement pris en charge par l'entreprise (donc après correction des indemnités pour réduction de l'horaire de travail reçues) et la somme de tous les paiements de salaires effectués. Une simple conversion de cette équation donne comme solution pour EPT_j^{WPS} :

$$EPT_j^{WPS} = \sum_i EPT_{ij}^{WPS} = \frac{\sum_i y_{ij} - RHT_j}{\sum_i y_{ij}} \sum_i EPT_{ij}$$

Pour chaque entreprise, ce postulat est vérifié si l'une des deux hypothèses suivantes s'avère correcte :

- *Sur l'ensemble de l'année, tous les employés sont touchés dans une même mesure (exprimé plus précisément : proportionnellement) par la réduction de l'horaire de travail. Autrement dit, leur taux d'occupation effectif est en rapport constant avec le taux d'occupation convenu dans leur contrat de travail.*
- *Le niveau du revenu des employés est homogène. Autrement dit, le revenu de chaque employé (converti en un poste à plein temps) est identique.*⁵

4. Le présent document n'inclut pas toutes les options ayant été examinées au cours du projet. Ainsi, quelques options envisagées au départ, qui faisaient notamment partie du groupe 2 (défini plus loin) ont été rejetées, car elles ne se sont pas avérées judicieuses quant aux hypothèses sur lesquelles elles reposaient.

5. Si tel est le cas, l'entreprise obtient toujours le même montant d'indemnités RHT pour une réduction donnée de l'ensemble du temps de travail, indépendamment du fait de savoir quels employés sont touchés par la réduction de l'horaire de travail et à quel degré.

Dans de nombreux cas, ces hypothèses pourraient être toutes deux incorrectes : les employés d'une même entreprise peuvent être touchés de manière différente par la réduction de l'horaire de travail et leur structure de revenu peut être hétérogène. Sur la base de l'état des données, il n'est pas possible de chiffrer l'ampleur du biais en résultant. Toutefois, les données disponibles pour la population étudiée contiennent des flags spécifiques par mois, aussi bien au niveau des jobs (e_{ijm} : l'employé i , au mois m , était occupé dans l'entreprise j) qu'à celui des entreprises (r_{jm} : l'entreprise j a reçu des indemnités RHT pour le mois m), qui permettent une meilleure estimation en se fondant sur les considérations suivantes :

- Sont potentiellement touchés par la RHT uniquement les employés qui étaient actifs dans une entreprise au moins un mois pour lequel celle-ci a reçu des indemnités RHT.
- Pour chaque personne potentiellement touchée par la RHT, ceci s'applique : la part du temps de travail convenu dans le contrat de travail (totalisé sur l'année) qui n'a pas été effectivement accompli en raison de la RHT est corrélée avec la *part des mois d'occupation* de la personne dans l'entreprise qui coïncident avec les mois pour lesquels l'entreprise a reçu des indemnités RHT.

La part évoquée dans le dernier point peut s'exprimer comme suit :

$$p_{ij} = \frac{\sum_{m=1}^{12} e_{ijm} r_{jm}}{\sum_{m=1}^{12} e_{ijm}}$$

L'option 1b utilise cette part p_{ij} et également les revenus disponibles y_{ij} au niveau des employés afin de déterminer les EPT effectifs pour chaque emploi. Les relations suivantes sont ici établies :

$$EPT_{ij}^{WPS} = EPT_{ij}(1 - p_{ij}c_j) \quad (1)$$

$$\sum_i p_{ij}c_j y_{ij} = RHT_j \quad (2)$$

Pour chaque entreprise j , la réduction effective du taux d'occupation de tous les employés est donc proportionnelle à leurs valeurs pour p_{ij} . Le facteur c_j spécifique à l'entreprise est défini de sorte que la réduction effective du taux d'occupation $p_{ij}c_j$ multipliée par le revenu annuel y_{ij} , sommée pour tous les employés de l'entreprise, corresponde au montant des indemnités RHT versées à l'entreprise. Le facteur c_j peut être déterminé comme suit :

$$c_j = \frac{RHT_j}{\sum_i p_{ij}y_{ij}}$$

Pour cette option, on fait simultanément les deux hypothèses suivantes pour chaque entreprise :

- *Pour chaque mois avec réduction de l'horaire de travail, tous les employés ont été touchés de manière égale (exprimé plus précisément : proportionnellement) par la réduction de l'horaire de travail. Cela veut dire que pour chacun de ces mois, le taux d'occupation effectif de ces employés est en rapport constant avec le taux d'occupation convenu dans leur contrat de travail.*

- *Ce rapport (entre le taux d'occupation effectif et le taux d'occupation contractuel) est identique pour tous les mois où l'entreprise a reçu des indemnités RHT.*

L'option 1c ne s'appuie pas sur les données spécifiques aux salaires, mais sur la variable SUM_AFS_j . Il est ici nécessaire, en sus de cette variable, de disposer, pour chaque entreprise concernée par les indemnités RHT, d'informations sur la somme des heures de travail théoriques d'une année entière. Comme ces informations ne sont pas directement disponibles pour la population étudiée (tous les employés d'une entreprise, qu'ils soient touchés ou non par les indemnités RHT), il faut recourir ici à une estimation reposant sur les résultats de la durée hebdomadaire normale moyenne du travail selon la statistique de la durée normale du travail dans les entreprises (DNT). Pour ce faire, on a utilisé la granularité par branches la plus fine disponible dans la DNT (niveau de classification OFS-50, voir le tableau 1 en annexe). Il convient de noter que la DNT est ventilée au niveau des établissements (et non des entreprises).

La notation suivante sert à expliquer cette option. On admet ici qu'une entreprise j se compose d'au moins $k = 1$ établissement.

- $EPT_{j,k}$, EPT selon la STATENT de l'établissement k de l'entreprise j ,
- HS_{B_k} , durée hebdomadaire normale du travail dans la branche B_k de l'établissement k ,
- $\widehat{HT}_{j,k}^s$, durée hebdomadaire normale du travail estimée de l'établissement k de l'entreprise j ,
- $\widehat{HT}_j^s$, durée hebdomadaire normale du travail estimée de l'entreprise j ,
- f , un facteur d'échelle pour convertir la durée hebdomadaire du travail en durée annuelle du travail (il existe ici diverses options qui sont expliquées plus loin),
- $\widehat{HT}_j^a$, estimation de la durée annuelle du travail de l'entreprise j ,
- c_j , facteur de correction pour les indemnités RHT applicable aux EPT de l'entreprise j

Sur la base de la durée hebdomadaire normale du travail dans les entreprises, on peut postuler qu'une estimation des heures de travail hebdomadaires pour l'établissement k de l'entreprise j peut être obtenue en multipliant les EPT de l'établissement k par la durée hebdomadaire normale du travail dans les entreprises selon le niveau NOGA OFS-50. Formellement

$$\widehat{HT}_{j,k}^s = EPT_{j,k} * HS_{B_j}$$

Le total des heures de travail hebdomadaires estimées de l'entreprise j , $\widehat{HT}_j^s$, peut être calculé ainsi :

$$\widehat{HT}_j^s = \sum_{k=1}^{n_j} \widehat{HT}_{j,k}^s$$

où n_j est le nombre d'établissements de l'entreprise j .

Le passage d'une estimation hebdomadaire à une estimation annuelle se fait à l'aide du facteur f . Il en résulte que l'estimation des heures de travail annuelles théoriques de l'entreprise j se monte à

$$\widehat{HT}_j^a = \widehat{HT}_j^s * f$$

Plusieurs options sont envisageables pour le facteur d'échelle f . On peut utiliser $f = 365/7$ (environ 52,14 semaines). On pourrait également se limiter au nombre de jours de travail par année, soit $f = 254/5$ ⁶ ou $f = 240/5$ ⁷. Pour les tests effectués jusqu'ici, on a utilisé le facteur d'échelle $f = 254/5$.

On peut maintenant calculer un facteur de correction pour les EPT grâce au rapport entre l'estimation des heures de travail effectivement accomplies (différence entre les heures de travail annuelles théoriques et les heures de travail perdues) et les heures de travail annuelles théoriques :

$$c_j = \frac{\widehat{HT}_j^a - SUM_AFS_j}{\widehat{HT}_j^a}$$

Si la valeur fait défaut pour SUM_AFS_j ou si celle des EPT est égale à zéro, le facteur de correction c_j est alors fixé à 1. Il peut arriver que ce facteur donne un résultat négatif pour certaines entreprises. C'était le cas de 653 entreprises lors des derniers calculs. Ce résultat est dû au fait que les heures de travail annuelles théoriques étaient plus basses que les heures perdues. Dans de tels cas, le facteur c_j est aussi fixé à 1. Une analyse plus poussée des données est nécessaire pour mieux comprendre et traiter le phénomène décrit ci-dessus.

Enfin, les EPT corrigés sont calculés en multipliant les EPT de l'entreprise j selon la STATENT par le facteur de correction :

$$EPT_j^{WPS} = EPT_j * c_j$$

Pour cette option, l'hypothèse suivante est nécessaire :

Les durées hebdomadaires normales du travail selon la DNT sont représentatives au niveau NOGA OFS-50 pour les établissements des entreprises qui ont reçu des indemnités RHT.

2.2 Options 2 : Correction des salaires et adaptation indirecte des EPT

Dans ces options, les EPT corrigés de la réduction de l'horaire de travail sont déterminés en corrigeant dans un premier temps les revenus du travail y_{ij} des employés (donc en réduisant le montant probablement couvert par les indemnités RHT), et en utilisant dans un deuxième temps ces revenus du travail corrigés y_{ij}^{WPS} comme intrant pour le modèle EPT de la STATENT. Toutes ces options reposent ainsi sur l'hypothèse suivante :

Le modèle EPT de la STATENT se prête bien à la réalisation d'une estimation fiable des taux d'occupation concernés non seulement pour les revenus

6. Selon le site web www.arbeitstage.ch

7. Selon le document suivant :

https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dfin/aci/fichiers_pdf/21001.2020.pdf;
240 est le nombre de jours de travail qui peuvent être demandés pour les réductions.

du travail non corrigés (qui était l'objectif initial), mais aussi pour ceux corrigés des indemnités RHT.

À l'instar de l'option 1a, **l'option 2a** fait abstraction des informations mensuelles sur la réduction de l'horaire de travail et l'emploi :

$$y_{ij}^{WPS} = \frac{\sum_i y_{ij} - RHT_j}{\sum_i y_{ij}} y_{ij}$$

Cette implémentation satisfait en outre à la condition souhaitée que $\sum_i y_{ij}^{WPS}$ soit égal à la différence entre $\sum_i y_{ij}$ et RHT_j . Elle se fonde sur l'hypothèse suivante :

Les revenus du travail de tous les employés doivent être corrigés des indemnités RHT reçues de manière égale (proportionnellement) sur toute l'année. Autrement dit, la diminution (après répartition des indemnités RHT entre tous les employés) du revenu du travail est en rapport constant avec le revenu versé à «l'origine» selon l'AVS.

Par analogie à la correction directe des EPT, on peut également tenir compte des informations mensuelles spécifiques sur la réduction de l'horaire de travail et l'emploi dans la correction des salaires. **L'option 2c** est implémentée de la manière suivante :

$$y_{ij}^{WPS} = y_{ij}(1 - p_{ij}c_j) \quad (3)$$

$$\sum_i p_{ij}c_j y_{ij} = RHT_j \quad (4)$$

La deuxième équation de cette relation (4) correspond à la condition (2) de l'option 1b, à savoir que la diminution du revenu du travail $p_{ij}c_j y_{ij}$, sommée pour tous les employés de l'entreprise, soit égale au montant des indemnités RHT versées à l'entreprise. Ainsi, de la même manière on établit

$$c_j = \frac{RHT_j}{\sum_i p_{ij} y_{ij}}$$

Pour ce qui est de cette option, on présuppose les hypothèses suivantes pour chaque entreprise :

- *Pour chaque mois concerné par la réduction de l'horaire de travail, les revenus du travail de tous les employés doivent être corrigés de manière égale (proportionnellement) sur toute l'année. Autrement dit, pour chaque mois concerné, la diminution (après répartition des indemnités RHT sur tous les employés) du revenu du travail est en rapport constant avec le revenu du travail versé à "l'origine" selon l'AVS.*
- *En outre, ce rapport (entre le revenu du travail corrigé et le revenu du travail "d'origine") est le même pour tous les mois où des indemnités RHT ont été versées.*

Remarque : Le produit du terme p_{ij} défini plus haut et du revenu du travail y_{ij} peut aussi être interprété comme le revenu mensuel supposé y_{ij}^M ($= y_{ij} / \sum_{m=1}^{12} e_{ijm}$), multiplié par $\sum_{m=1}^{12} e_{ijm} r_{jm}$, le nombre de mois d'occupation de la personne dans l'entreprise qui coïncident avec les mois pour lesquels l'entreprise a reçu des indemnités RHT. Ainsi, l'option 2c est équivalente à

la “répartition” proportionnelle de la valeur de RHT_j sur les revenus du travail des employés, en utilisant le produit $y_{ij}^M \sum_{m=1}^{12} e_{ijm} r_{jm}$ comme facteur de pondération.

3 Bilan intermédiaire des résultats

Sur la base des premiers résultats empiriques et des considérations théoriques, il a été décidé d’accorder la préférence à **l’option 1a** pour la production des EPT destinés au calcul de la productivité du travail. Les principales raisons décisives ont été les suivantes :

- Les résultats des options 2 mènent à des estimations trop faibles des effets des indemnités RHT. Il reste à examiner de manière plus approfondie si le modèle EPT de la STATENT se prête bien à la réalisation d’une estimation fiable des taux d’occupation concernés pour les revenus du travail corrigés des indemnités RHT.
- Les résultats des options 1a et 1b ne se distinguent que très légèrement. La complexité accrue et les restrictions à considérer quant à la population, qui seraient occasionnées par l’option 1b, ne peuvent pas justifier le bénéfice d’une éventuelle plus grande précision.
- En ce qui concerne la plausibilité des résultats en rapport avec les indemnités RHT, l’option 1c est aussi bonne que l’option 1a. En raison des restrictions à considérer quant à la population (l’option 1c ne peut pas être implémentée pour les allocations pour perte de gain des indépendants faute de données suffisantes), il convient de privilégier l’option 1a.

4 Annexe

TABLE 1 – Durée hebdomadaire normale du travail dans les entreprises en 2020, exprimée en heures et par branches selon le niveau NOGA OFS-50

DNT	NOGA 2	NOGA082_50	NOGA08_SECTION
43.23	01-03	1.3	A
42.39	05-09	5.9	B
42.20	10-12	10.2	C
41.71	13-15	13.5	C
41.75	16-18	16.8	C
41.20	19-20	19.2	C
40.41	21	21	C
41.65	22-23	22.3	C
41.36	24-25	24.5	C
40.57	26	26	C
40.83	27	27	C
41.01	28	28	C
41.04	29-30	29.3	C
41.59	31-33	31.3	C
41.15	35	35	D
42.91	36-39	36.9	E
41.55	41-42	41.2	F
41.13	43	43	F
42.27	45	45	G
42.02	46	46	G
41.73	47	47	G
42.72	49	49	H
42.02	50-51	50.1	H
42.12	52	52	H
42.10	53	53	H
42.73	55	55	I
42.39	56	56	I
40.93	58-60	58.6	J
40.48	61	61	J
41.22	62-63	62.3	J
41.53	64	64	K
41.40	65	65	K
41.58	66	66	K
41.58	68	68	L
41.52	69	69	M
41.70	70	70	M
41.69	71	71	M
40.98	72	72	M
41.74	73-75	73.5	M
42.04	77+79-82	77.2	N
41.50	78	78	N
41.62	84	84	O
41.47	85	85	P
41.55	86	86	Q
41.70	87	87	Q
41.29	88	88	Q
41.69	90-93	90.3	R
41.83	94-96	94.6	S

TABLE 2 – Synthèse des options de calcul

Option	Variable traitée		Données utilisées outre la STATENT			Hypothèses	Limitations concernant la population
	Variable	Au niveau	Niveau branche	Niveau ENT	Niveau JOB		
1a	EPT STATENT relevés/ modélisés	ENT		Masse salariale, somme indemnités RHT		<i>Soit</i> tous les employés de l'ENT touchés de manière égale pendant l'année ; <i>soit</i> salaires homogènes à l'intérieur de l'ENT	
1b		JOB		Masse salariale, somme indemnités RHT, mois concernés	Revenus du travail, mois concernés	<ul style="list-style-type: none"> Tous les employés de l'ENT touchés chaque mois de manière égale Tous les mois pour lesquels l'entreprise a reçu des indemnités RHT touchés selon la même intensité 	Non applicable aux unités avec EPT relevés et/ou imputés
1c		ENT	<i>Niveau OFS-50 :</i> Durée hebdomadaire normale du travail dans les entreprises	Heures de travail perdues		Durée hebdomadaire normale du travail des établissements homogène au sein des branches OFS-50	Non applicable aux indépendants
2a	Revenus selon l'AVS (intrant du modèle EPT de la STATENT)	JOB		Masse salariale, somme indemnités RHT		<i>Concernant leurs revenus AVS :</i> Tous les employés de l'ENT touchés de manière égale pendant l'année	Non applicable aux unités avec EPT relevés et/ou imputés
2c				Masse salariale, somme indemnités RHT, mois concernés	Revenu du travail, mois concernés	<i>Concernant leurs revenus AVS :</i> Employés de ENT touchés chaque mois de manière égale Tous les mois pour lesquels l'entreprise a reçu des indemnités RHT touchés selon la même intensité	