**Quel maintien de salaire du personnel en activité partielle durant l’épidémie Covid-19 ?**

**Mise à jour 26/03/2020**

Afin de faire face aux **conséquences de l’épidémie de coronavirus**, le **décret du 25 mars 2020** (JO du 26) **prévoit d’augmenter notamment l’indemnisation des salariés en activité partielle (ou chômage partiel ») et d’allonger sa durée.** Ce texte a une application rétroactive au **1er mars 2020.**

Décret version intégrale : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755956&categorieLien=id>

* **Le maintien du salaire durant l’activité partielle**

Avec le projet de décret en cours, qui sera applicable depuis le 1er mars, **les salariés vont bénéficier pour la période de chômage partiel d’une indemnité égale au plus favorable entre** :

* **70 % du salaire horaire brut x nombre d’heures chômées** (soit 84 % de leur salaire net)
* **8,03€ x nombre d’heures chômées**

Cette allocation doit être **versée par l’employeur**, qui se fera **rembourser ensuite la totalité de l’allocation** (quelle que soit la taille de son entreprise[[1]](#footnote-1)), après avoir déposé le dossier de demande d’activité partielle (cf. ci-dessous).

**L’allocation n’est pas soumise à charges sociales,** hormis CSG CRDS allégées (précisions ci-après).

**D’après nos calculs, l’allocation de 8,03 euros** va concerner les salariés dont le salaire brut horaire habituel est inférieur à environ **11,47€.**

Pour les **apprentis et contrats de professionnalisation** : Si le salarié perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du Smic, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est plafonné à la rémunération horaire brute du salarié.

Cette prise en charge intégrale est **plafonnée aux indemnités calculées sur les portions de rémunération inférieures à 4,5 Smic,** soit 4 849,16 € pour un mois entier chômé. Au-delà de ces montants les **indemnités versées aux salariés resteront à la charge des employeurs.**

* **Calcul de l’allocation en pratique**

En pratique, les personnes chargées de la paie doivent à partir du mois de mars **faire 2 calculs d’allocation et appliquer le montant plus favorable des deux résultats à la période de chômage partiel** :

* Allocation « base 70% » : **70 % du salaire horaire brut (A) x nombre d’heures chômées dans le mois (B)**
* Allocation « smic » : **8,03€ x nombre d’heures chômées dans le mois (B)**

**A** = le tarif horaire brut est calculé sur la base de :

**Salaire mensuel brut du mois précédent / temps de travail mensuel du salarié**

Le salaire mensuel brut doit inclure tous les salaires et primes pris en compte pour la fixation du montant des indemnités de congés payés (C. trav., art. R. 5122-18, al. 1) : tous les salaires, primes, et indemnités de congés payés (pris) et les majorations pour heures supplémentaires perçues par le salarié durant ce mois +prime d'ancienneté, commissions ou primes sur chiffre d'affaires individuels…. La prime de 13e mois n’est en revanche pas prise en compte.

**B = le nombre d’heures chômées dans le mois**

Le nombre d'heures de l'allocation d'activité partielle correspond à la différence entre la durée légale du travail sur la période considérée ou, la durée collective du travail de l’entreprise ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période.

Les heures indemnisables sont celles qui répondent à la définition de temps de travail effectif[[2]](#footnote-2) .

Les heures au-delà de 35h semaine ou de l’horaire du contrat pour les salariés à temps partiel n'ouvrent pas droit au versement par l’Etat de l'allocation d'activité partielle, et l'employeur n'aurait donc pas à les compenser (cf. ci-après pour le cas spécifique des salariés en JRTT). Le projet de décret semble ne pas avoir modifié ce point.

Ainsi, par exemple, pour un salarié bénéficiant d'une convention de forfait hebdomadaire de 39 heures, l'entreprise sera indemnisée 35 heures. Les 4 heures comprises dans le forfait ne sont pas considérées comme chômées et n'ouvrent pas le droit au versement de l'allocation d'activité partielle, ni à l'indemnisation du salarié part l'employeur.

* **Applications pratiques en paie**

Les exemples suivants sont réalisés sur le mois de mars 2020, au cours duquel la plupart des salariés ont travaillé pour partie et été placés en activité partiel pour l’autre partie. Ils portent sur des emplois de vendeurs, mais les méthodes de calcul sont les mêmes pour les autres postes (en adaptant les paramètres de paie : salaires, temps de travail…).

**Exemple 1 (avec prime d’ancienneté et de langue vivante)**

Un vendeur en catégorie 3 en temps complet gagnant **1856€** par mois (base de 1600€+ prime d’ancienneté de 96€ (6%) + prime de langue de 160€ (10%)), travaillant du mardi au samedi 7h par jour.

Son tarif horaire brut de référence est = 1856€/151,67 = **12,24€**

Pour le mois de mars :

Il a travaillé 10 jours au mois de mars (du 1er au 15 mars), et 11 jours ont été chômés (du 16 au 31 mars). Le nombre d’heures chômées est de 11 x 7h = 77 heures

Salaire base heures travaillées : 1600€ x 10/21 = **761,90**€

Prime d’ancienneté (sur les heures travaillées) : 96 x 10/21 = **45,71€**

Prime de langue vivante (sur les heures travaillées) : 160 x 10/21 = **76,19€**

Calcul de l’allocation activité partielle « base 70% » : 70% x 12,24€ x 77 heures = **659,74**€

Calcul de l’allocation activité partielle « minimale smic » = 8,03€ x 77 heures = **618,31**€

Dans le cas de ce salarié, c’est l’allocation partielle base 70% qui est la plus favorable et qui doit lui être versée.

Le salaire brut du salarié sera au mois de mars de : **761,90 + 45,71 + 76,19 + 659,74 = 1543,54€**

**Présentation sur le bulletin de paie :**

Les bulletins de salaire doivent impérativement **mentionner le taux et le nombre d’heures indemnisées au titre de l’activité partielle :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | taux | Montant |
| Salaire base | **12,24€** | 761,90 |
| Prime d’ancienneté |  | 45,71 |
| Prime de langue |  | 76,19 |
| Allocation activité partielle (**77 heures**) | **8,03€** | 659,74€ |
| **Salaire brut total** |  | **1543,54€** |

**Veillez donc bien sur les mois où il y une partie travaillée et une autre en activité partielle (comme le mois de mars 2020), à distinguer sur des lignes différentes du bulletin, les salaires et primes versés en contrepartie du travail réalisé, et d’autre part le versement de l’allocation activité partielle, comme ci-dessus dans l’exemple du tableau.**

Si la paie du mois de mars est réalisée sur **deux bulletins de paie** (un correspondant à l’activité salariée et l’autre à l’activité partielle), veillez à ce que les deux bulletins fassent référence l’un à l’autre pour mettre en valeur qu’il y a 2 bulletins sur ce mois**.**

**Exemple 2**

Un vendeur en catégorie 2 gagnant en temps complet **1695€** par mois (base de 1565€+ prime de CA de 130€). Il travaille du mardi au samedi 7h par jour.

Son tarif horaire brut de référence est = 1695€/151,67 = **11,18**€

Pour le mois de mars :

Il a travaillé 10 jours au mois de mars (du 1er au 15 mars), et 11 jours ont été chômés (du 16 au 31 mars). Le nombre d’heures chômées est de 11 x 7h = 77 heures

Salaire heures travaillées : 1565€ x 10/21 jours = **745,24**€

Prime CA du mois de mars

Calcul de l’allocation activité partielle « base 70% » : 70% x 11,18 x 77 heures = **602,60**€

Calcul de l’allocation activité partielle « minimale smic » = 8,03€ x 77 heures = **618,31**€

Dans le cas de ce salarié, c’est l’allocation minimale Smic qui est la plus favorable et qui doit lui être versée.

**Exemple 3 (temps partiel)**

Un vendeur en catégorie 3 à temps partiel (24h semaine) gagnant **1162,14€** par mois (base de 1097,14€+ prime CA de 65€), travaillant du jeudi au samedi 8h par jour.

Son tarif horaire brut de référence est = 1162,14€/(24hx4,333) = **11,18€**

Pour le mois de mars :

Il a travaillé 6 jours au mois de mars (du 1er au 15 mars), soit 6 x 8h = 48h, et 6 jours ont été chômés (du 16 au 31 mars), soit 6 x 8h = 48 heures

Salaire heures travaillées : 1162,14€ x 6/12 = **581,07€**

Calcul de l’allocation activité partielle « base 70% » : 70% x 11,18€ x 48 heures = **375,65**€

Calcul de l’allocation activité partielle « minimale smic » = 8,03€ x 48 heures = **385,44€**

Dans le cas de ce salarié, c’est l’allocation partielle smic qui est la plus favorable et qui doit lui être versée.

Le salaire brut du salarié sera au mois de mars de : 581,07€ + 385,44€ = **966,51**€

**Cas des salariés avec JRTT**

En raison de l'activité partielle, le salarié ne travaille pas, au cours de la période considérée, au-delà de 35 heures et n'aura donc pas acquis de repos correspondant. Dès lors, il ne pourra pas prétendre à l'ensemble des JRTT, il faut donc réduire son droit à JRTT proportionnellement.

Au niveau du calcul de son allocation, elle se fait sur la base de 35 heures par semaine.

* **Les cotisations dues**

Les indemnités d’activité partielle versées par l’employeur à ses salariés ne sont assujetties **ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale, ni aux contributions prévoyance et retraite complémentaire.**

En revanche, elles sont **assujetties à la CSG au taux 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %** (CTP 060). Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l’indemnité versée (application d’un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Les salariés ayant de faibles revenus peuvent bénéficier d’une exonération de la [CSG](https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/reduire-ou-cesser-lactivite/lactivite-partielle.html) et de la [CRDS](https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/reduire-ou-cesser-lactivite/lactivite-partielle.html) ou d’un taux réduit de CSG fixé à 4,30 % (code type de personnel 070 : RR CHOMAGE CSG-CRDS TAUX REDUIT).

En effet, dans ce cas, le prélèvement de la CSG et la CRDS sur l’indemnité d’activité partielle ne doit pas avoir pour effet de réduire le montant cumulé de la rémunération nette versée au titre des heures travaillées et de l’indemnité nette « activité partielle » en deçà du montant du Smic brut.

Si cela se présente, il y a lieu de réduire le montant des prélèvements CSG / CRDS jusqu’à garantir le Smic brut (écrêtement de la CSG et la CRDS) voire de ne pas du tout déduire de CSG/CRDS sur le montant de l’indemnité « activité partielle » (exonération totale).

Exemple : pour le mois de mars, le salarié à temps complet perçoit :

- un salaire et primes nets de 590€

- une allocation brute de 592 €, soit une allocation après CSG CRDS de 553,03€

soit un total net après CSG CRDS à verser de 1143,03€ (1182€ sans CSG CRDS)

le montant théorique du smic brut pour le salarié correspond à 10,15€ x 151,667 = 1539,42€

Etant donné que le montant net obtenu après CSG CRDS et même avant CSG CRDS est inférieur au smic brut, il n'y aura pas de prélèvement de CSG CRDS (exonération totale)

Le salarié bénéficie donc d'un net à verser de 1182€.

**Attention**, cela ne signifie pas que le salarié doit avoir un salaire net payé minimum égal au smic brut. Cela signifie que le prélèvement CSG CRDS ne doit pas être appliqué si le montant total cumulé est inférieur à cette référence au smic brut.

Comment calculer la réduction Fillon ?

Dans le cadre de l’activité partielle, la réduction générale de cotisations patronales dite «réduction Fillon » va être calculée comme en cas d’absence au cours du mois, ou bien d’entrée et sortie en cours de mois.

La formule de calcul pour le coefficient de la réduction Fillon va être identique à celle d’un mois « classique ». En revanche, il va falloir intervenir au niveau du nombre d’heures à prendre en compte pour le calcul du Smic mensuel.

* **Le régime fiscal de l’allocation**

Les indemnités d’activité partielle sont **intégralement soumises à l’impôt sur le revenu**. Elles sont donc également soumises au prélèvement à la source opéré par l’employeur.

* **Comment cette période d’activité partielle est-elle prise en compte dans le contrat du salarié ?**

**Les salariés acquièrent toujours des congés payés** durant cette période et de l’**ancienneté,** même si le contrat est suspendu.

1. Auparavant, l’allocation de l’employeur était de 7,74 € dans les entreprises occupant jusqu’à 250 salariés et 7,23 € dans celles dont l’effectif est supérieur. [↑](#footnote-ref-1)
2. . Dès lors, les temps de casse-croûte et de pause, de restauration et les temps d'habillage et de déshabillage qui ne sont pas, *a priori*, du temps de travail effectif, en sont exclus [↑](#footnote-ref-2)