COVID-19, INAÉ SE MOBILISE POUR LES STRUCTURES

FICHE TECHNIQUE

inaé
AGIR ENSEMBLE POUR L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Fiche de paye et activité partielle

Fiche technique réalisée le 30 mars
Actualisée le 28-04

EN SYNTHESE : Quels éléments nouveaux pour les prochaines payes ?

Nouveaux textes de référence :

- l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020
- décret n°2020-435 du 16 avril 2020
- Question-Réponses IAE / EA / PEC mis à jour le 16/04
- Le document dispositif exceptionnel d'activité partielle – Précisions et questions/réponses Mis à jour le 10/04/2020 puis le 22/04/2020 par le par le Ministère du travail

Cette fiche comporte des actualisations sur :

- Précisions sur le complément de salaire versé par l'employeur (p6) : Fixation d'un plafond pour le montant non-soumis à cotisations et contributions sociales
- Le cas particulier des CDDU (p 11, 12 et 13) : Calcul des heures d'activité partielle et Congés payés
- Les salariés en forfait annuel jours ou heures (p14) : Précisions apportées sur les modalités de calcul de l'indemnité
- Précisions sur le paiement des jours fériés (p15) : Paiement obligatoire et articulation avec activité partielle

ENFIN, Les exemples de cette fiche concernaient la paye de mars, **il vous appartient d'actualiser les calculs d'heures en tenant compte du paiement des jours fériés sur avril et mai avec les précisions apportées**.

Les questions que vous vous posez aujourd'hui sur la paie ne sont pas propres à l'IAE. Toute l'économie française et toutes les entreprises se posent les mêmes ! Nous ne sommes pas un cabinet comptable, nous n'en avons pas la compétence.

Nous vous donnons donc des indications/recommandations qu'il s'agit de vérifier auprès de vos cabinets comptables, avec toutes les particularités et **dispositions particulières propres à votre secteur d'activité, convention collective, et type de contrat de travail. Ici, seul le cas général est traité. Certains contrats spécifiques** (cadre au forfait jours, salarié sous modulation, CDDU etc.) ne sont pas concernés par ce qui suit ou font l'objet de calculs spécifiques précisés ou non dans ce document.

Pour mémoire,

La Loi d'urgence du 23 mars 2020 permet au gouvernement de prendre par ordonnances, dans les 3 prochains mois, toute mesure pouvant entrer en vigueur, si nécessaire, à compter du 12 mars 2020, relevant du domaine de la loi. Ces décrets et ordonnances concernent l'activité partielle, notamment.

De nouveaux textes continuent à modifier la législation en cours, les informations de cette note sont donc susceptibles d'évoluer. Des mises à jour vous seront adressées prochainement.

Nous remercions chaleureusement :

Passerelles et Compétences

Pour la mise à disposition de notre tout nouveau bénévole expert-comptable, Olivier Biquet !

OB EXPERT CONSEIL

Olivier BIQUET, notre tout nouveau bénévole expert-comptable. Sa compétence nous est précieuse : ses relectures, corrections et conseils pour établir cette note, ainsi que sa disponibilité pour répondre à nos questions sont très appréciables…

bakertilly STREGO

Le Cabinet BAKERTILLY STREGO, basé à Poitiers, pour son soutien précieux en conseil dans cette période.

CNEA Conseil national des employeurs d'avenir

Le Conseil National de Employeurs d'Avenir pour l'édition de leur fiche sur la paye qui nous a beaucoup aidée

SUIS-JE PRÊT POUR ETABLIR LA PAYE DE MARS ?

Rappel sur les niveaux de rémunération et d'indemnisation

Niveau de rémunération

- Pour les salariés au SMIC : le dispositif garantit intégralement le maintien de sa rémunération nette.
- Pour les salariés au-delà du SMIC : les heures chômées dans le cadre de l'activité partielle ouvrent droit à une indemnité d'activité partielle versée par l'employeur dont le montant correspond à 70 % de leur rémunération brute, sauf majorations conventionnelles.
- En cas de réduction du temps de travail, le salarié est rémunéré à proportion des heures travaillées et les heures non travaillées sont indemnisées au titre de l'indemnité d'activité partielle.

Niveaux d'indemnisation

Pour mémo : les modifications règlementaires du 25-03-2020 concernent toutes les demandes d'indemnisation effectuées au titre des heures chômées à compter du 1er mars 2020

- Pour l'entreprise : les heures chômées et indemnisées par l'employeur donnent droit à une allocation au moins égale à 8,03 € par heure chômée (ce qui équivaut au SMIC net à l'heure) et plafonnée à 70% du brut jusqu'à de 4,5 SMIC.
- En revanche, si l'employeur verse à ses salariés une indemnité d'un montant supérieur à 70 %, cette part additionnelle n'est pas prise en charge par l'administration.

Rappel : les heures à déclarer en chômage partiel

Il s'agit de déclarer **les heures réelles** non-travaillées, c'est-à-dire calculées à partir du planning de travail tel qu'il aurait été sans l'activité partielle.
Attention : Cela n'est pas équivalent à la durée moyenne mensuelle de travail (mensualisation de 151,67h pour un ETP) à laquelle on soustrairait les heures réelles travaillées. **En effet, la durée moyenne mensuelle n'est pas une durée réelle de travail, et varie selon les mois considérés.**

Des modalités spécifiques relatives aux contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) des AI sont indiquées en annexe de ce document

COMMENT ETABLIR LA PAYE DE MARS ?

Dans le cadre de la mise en activité partielle (arrêt total ou réduction du temps de travail), les règles pour établir les fiches de paye se font **en 4 étapes** :

1. Calcul de la retenue sur salaire pour activité partielle pour les heures non effectuées
2. Calcul de l'indemnité « activité partielle » versée par l'employeur
3. **Vérifier si les allocations d'activité partielle peuvent être exonérées totalement ou partiellement de CSG et de CRDS (principe de l'écrêtement CSG CRDS sur l'indemnité d'activité partielle)**
4. S'assurer que le salarié perçoit bien une rémunération au moins égale au SMIC net mensuel

Le bulletin de paye se présente ainsi :

Salaire mensuel brut habituel
\- Retenue pour absence « activité partielle »
} *Soumis aux charges sociales habituelles et CSG/CRDS*

\+ Indemnité d'activité partielle de 70% sur les heures chômées
} *Non soumis aux charges sociales - CSG/CRDS dues avec des cas particuliers (cf point 3) – **indemnité imposable***

= Gain Brut mensuel (à la différence du brut soumis aux cotisations salariales qui ne comprend pas l'indemnité d'activité partielle)

Régime social et fiscal de l'indemnité d'activité partielle :

- Les indemnités sont imposables (soumises au prélèvement à la source « PAS »),
- Elles sont exonérées de cotisations de sécurité sociale et de taxe sur les salaires, (sauf cotisation maladie en Alsace-Moselle),
- Elles sont assujetties à CSG (6,20 %), CRDS (0,50%) sur la base de 98,25% de l'indemnité versée (l'abattement de 1,75% pour frais professionnels est applicable).

L'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 *harmonise le calcul de la CSG CRDS sur les revenus de remplacement pour tous les salariés qui bénéficient de l'activité partielle. La CSG CRDS s'applique sur les revenus de remplacement, sans exonération jusqu'au SMIC (principe de l'écrêtement CSG CRDS sur l'indemnité d'activité partielle non applicable) et sans tenir compte du revenu de référence du salarié (exonération et taux réduit des faibles revenus ne s'appliquent pas). Les dispositions des articles L136-1-2 et L136-8 III sont expressément écartées.*

Les modalités de calcul décrites ci-après pour établir la paye sont valables quel que soit le niveau de rémunération (jusqu'à 4,5xSMIC). L'exemple de calcul réalisé dans cette note est sur un salaire brut de 2 000€, les calculs à effectuer sont les mêmes sur un SMIC

1. CALCUL DE LA RETENUE SUR SALAIRE POUR ACTIVITÉ PARTIELLE POUR LES HEURES NON EFFECTUÉES

Pour les salariés :

- en activité réduite (diminution de la durée hebdomadaire de travail)
- ou en arrêt d'activité totale sur tout ou partie du mois (par exemple arrêt total à partir du 16/03/2020),

L'employeur va déduire de la paie mensuelle les heures réelles d'absence par rapport aux heures réelles qui auraient dues être effectuées.

Retenue pour absence =

$$Salaire\ mensuel\ brut\ x \frac{\text{Nombre d'heures réelles d'absence}}{\text{Nombre d'heures réelles qui auraient dues être travaillées}(*)}$$

Comme rappelé précédemment, le calcul des heures ne doit pas se faire sur la durée mensuelle moyenne classique des 151,67h pour un temps plein, il est à calculer au « réel »

Calcul du nombre d'heures réelles d'absence :

= heures non effectuées dans le mois en raison de l'activité partielle

= heures non effectuées en fonction du planning initialement prévu sur les jours ou semaines à venir

Calcul du nombre d'heures réelles qui auraient dues être travaillées (*) :

= Calcul du nombre d'heures réelles si le mois avait été complet = heures réelles que le salarié aurait réalisées s'il avait travaillé tout le mois = heures réelles qui auraient été effectuées selon le planning prévu

(*) Cas particuliers

- *Pour les salariés en modulation la durée mensuelle à prendre en compte est la durée moyenne mensuelle de travail (soit 151,67h pour un ETP)*
- *Pour les cadres au forfait, voir annexe*

EXEMPLE : *Cas d'un salarié à temps plein, salaire brut mensuel total de 2 000€*

Exemple de planning initialement prévu, salarié à 35h hebdo – Activité stoppée à compter du 16/03

Calcul du nombre d'heures réelles si le mois avait été complet :

= heures réelles que le salarié aurait réalisé s'il avait travaillé tout le mois

= heures réelles qui auraient été effectuées selon le planning prévu

Semaine 1	*02/03* *8h de travail*	*03/03* *8h de travail*	*04/03* *3h de travail*	*05/03* *8h de travail*	*06/03* *8h de travail*	*07/03* *repos*	*08/03* *repos*
Semaine 2	*09/03* *8h de travail*	*10/03* *8h de travail*	*11/03* *3h de travail*	*12/03* *8h de travail*	*13/03* *8h de travail*	*14/03* *repos*	*15/03* *repos*
Semaine 3	*16/03* *8h non faites*	*17/03* *8h non faites*	*18/03* *3h non faites*	*19/03* *8h non faites*	*20/03* *8h non faites*	*21/03* *repos*	*22/03* *repos*
Semaine 4	*23/03* *8h non faites*	*24/03* *8h non faites*	*25/03* *3h non faites*	*26/03* *8h non faites*	*27/03* *8h non faites*	*28/03* *repos*	*29/03* *repos*
Semaine 5	*30/03* *8h non faites*	*31/03* *8h non faites*					

Les heures initialement prévues étaient de : **156 h**

- Semaine 1 : 35h
- Semaine 2 : 35h
- Semaine 3 : 35h
- Semaine 4 : 35h
- Semaine 5 8+8 =16h

Les heures réelles qui devaient être travaillées sont de 156h

- ⇨ Pour un salarié travaillant 7h/jour sur 5 jours, elles auraient été de 154h
- ⇨ La même logique de calcul est à effectuer pour les temps partiels

Calcul du nombre d'heures réelles d'absence :

Les heures initialement prévues mais non effectuées sont : 86h

- Semaine 3 : 35h
- Semaine 4 : 35h
- Semaine 5 : 8+8 =16h

⇨ **Les heures réelles d'absence sont de 86h**

⇨ Pour un salarié travaillant 7h/jour sur 5 jours, elles auraient été de 84h

⇨ La même logique de calcul est à effectuer pour les temps partiels

Retenue sur salaire = $2\,000€ \; x \frac{86h}{156h}$ *= 1 102,56€*

$$(Salaire\ mensuel\ brut\ x \frac{\text{Nombre d'heures réelles d'absence}}{\text{Nombre d'heures réelles qui auraient dues être travaillées}})$$

Le salarié va recevoir une indemnité pour ses heures chômées calculée comme suit :

Indemnité = $70\% \; x \; \boldsymbol{nbre\ h\ chomées} x \frac{\text{Salaire brut mensuel}}{\text{Durée mensuelle de travail du salarié}(**)}$

2. CALCUL DE L'INDEMNITÉ « ACTIVITÉ PARTIELLE » VERSÉE PAR L'EMPLOYEUR

(**) Cas particulier : Ce calcul n'est pas adapté aux cadres en forfait jours

Le calcul du taux horaire de l'indemnisation à appliquer est effectué en divisant le salaire brut mensuel par l'horaire mensuel de base applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective de travail ou la durée stipulée au contrat de travail (celle qui figure habituellement sur les payes, soit 151,67h pour un ETP)

Le salarié ne peut pas percevoir une indemnité inférieure à 8,03€ par heure (taux plancher) donc si (70% x taux horaire brut) <8,03 alors le taux est 8,03€/h, à multiplier ensuite par le nombre d'heures chômées.
Plus d'infos sur
https://www.letese.urssaf.fr/portail/files/PDF/Tese_ChomagePartiel.pdf

S'il le souhaite (et s'il le PEUT !), en dehors de toute convention collective, l'employeur a la possibilité de verser un complément de salaire pour assurer le maintien du salaire brut habituel

Régime social des indemnités d'activité partielle « complémentaires » (au-delà du taux de 70 % du salaire horaire brut de référence prévu par la réglementation) :

L'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 indique que le régime social appliqué à ce complément est le même que celui de l'indemnité d'activité partielle, soit CSG/CRDS uniquement

ACTUALISATION DU 28-04 :

L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 précise et ajoute : **À compter du 1er mai 2020**, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est **supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC (70% de 4,5 SMIC)**, soit 31,98€ par heure indemnisable, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant (au-delà de 31,98€) est assujettie aux contributions et cotisations sociales comme du salaire

Le bulletin de paie ou un document annexe remis au salarié fait mention du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle, des taux appliqués et des sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

Nombre h chômées = Nombre heures réelles d'absence (vu dans le point 1.)

Suite de l'exemple de l'étape 1, *les heures initialement prévues mais non effectuées sont : 86h*

$$\textit{Indemnité} = 70\% \times 86h \times \frac{2\,000€}{151{,}67h} = 793{,}83€$$

Pour aller au bout de la démarche, on récapitule :
Toujours dans notre exemple du mois de mars, avec arrêt de l'activité au 16/03
Salaire mensuel brut habituel : 2 000€

- Retenue sur salaire : 1 102,56€

= 897,44€ pour les heures travaillées (brut de la sécurité sociale soumis aux charges sociales)

+ Indemnité Activité partielle : 793,83€ (non soumise aux charges sociales sauf CSG/CRDS, mais imposable)

= 1 691,27€ de gain brut

3. VÉRIFIER SI LES ALLOCATIONS D'ACTIVITÉ PARTIELLE PEUVENT ÊTRE EXONÉRÉES TOTALEMENT OU PARTIELLEMENT DE CSG ET DE CRDS

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est un revenu de remplacement, non assujettie aux cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Elle est soumise à la CSG et à la CRDS au taux de 6,70 % après abattement de 1,75%.

Les taux réduits et l'exonération de CSG-CRDS, déterminés en fonction du revenu fiscal du salarié, ne s'appliquent pas, au titre des indemnités d'activité partielle versées pour les périodes d'emploi de mars et jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard au 31 décembre 2020.

L'URSSAF a apporté un certain nombre de précisions sur le dispositif provisoire d'activité partielle dans une **actualité du lundi 30 mars 2020** : https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/activite-partielle--nouveau-disp.html

Elle précise que **« l'écrêtement de la CSG CRDS » pour un salaire inférieur au SMIC brut continue de s'appliquer** :

« La CSG et la CRDS sont écrêtées, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le smic brut.

Le montant de l'écrêtement est à déclarer sur le CTP de déduction 616 : RR ECRETEMENT CHOMAGE correspondant à la totalité des montants de CSG-CRDS écrêtés sur les allocations chômage ».

L'URSSAF confirme également que le régime social est applicable au complément versé par l'employeur dans le cadre d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.

Qu'est-ce que le dispositif de l'écrêtement de la CSG et de la CRDS sur l'indemnité d'activité partielle ?

La CSG et la CRDS sur l'indemnité d'activité partielle ne doivent pas être prélevées si cela réduit le salaire net obtenu (ou le montant cumulé des allocations nettes et du salaire net) en deçà du Smic brut base 35 heures.

Lorsque l'exonération n'est pas totale, il y a lieu de réduire le montant des prélèvements jusqu'à garantie du Smic brut. Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS (Circ. DSS, 5 juill. 2002).

Reprenons notre exemple :

Les horaires du salarié sont de 35H par semaine

Dans notre exemple du salarié est en activité partielle totale du 16/03/20 au 31/03/2020, soit 86h d'absences au titre de l'activité partielle.

Rémunération de base :

Heures	Taux	Montant
151.67	13,187	2 000,00

Calcul du taux horaire de l'indemnisation sur la base de 70% : (2000/151.67)∗70% = 9.2306€

	Nbre h chômées	taux horaire indemnisation	indemnité avant CSG/CRDS
Indemnité activité partielle avant CSG-CRDS	86	9,2306	793,83
	*Assiette CSG-CRDS (98,25%*793,83)*	*Taux CSG-CRDS*	*CSG-CRDS*
CSG-CRDS	*779,94*	*6,70%*	*-52,26*

Net activité partielle **741,57**

Nous avions calculé, après la retenue sur salaire, 897,44€ brut pour les heures travaillées en mars.

Par souci de simplification pour cet exemple, après charges sociales, nous considérons **que le net à payer correspondant à la seule période de travail est de 700 €** (application d'un taux moyen de 22 % de charges sociales salariales. Mais vous devez appliquer le taux réel propre à votre structure, part salariale de la complémentaire santé obligatoire comprise).

Calcul de la CSG-CRDS : comparaison rémunération nette / Smic brut :

Calcul du smic mensuel brut : 151,67h X 10,15 € = 1 539,45 €

Rémunération nette perçue par le salarié :

Net période de travail : 700,00 €

Net activité partielle : 741,57 €

Total net perçu : 1 441,57 €

- ⇨ Le total net perçu par le salarié est de 1 441.57€. **Il est inférieur au Smic brut mensuel** pour un montant de 97,88€. Le cas d'exonération de la CSG-CRDS (CSS, art. L. 136-1-2, III) s'applique donc.
- ⇨ L'imputation de l'exonération s'appliquera dans la limite de 97,88 € et ceci par étape jusqu'à atteindre les 97,88 € (dès qu'ils sont atteints, les cotisations sont à nouveau dues pour la partie restante) :

Détail et ordre de déduction à opérer sur la CSG-CRDS :

	Assiette	Taux	Montant	**En cumul**
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu	*779,94*	*3,80%*	*-29,64*	
CSG/CRDS non déduct. de l'impôt sur le revenu	*779,94*	2,40%	*-18,72*	-48,36
CSG/CRDS non déduct. de l'impôt sur le revenu	*779,94*	0,50%	*-3,90*	**-52,26**

Dans notre exemple, l'exonération sera donc totale sur les 52,26€ de CSG/CRDS calculés au titre de l'activité partielle. Lorsque l'exonération n'est pas complète, il y a lieu de réduire le montant des prélèvements jusqu'à garantie du Smic brut, dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS (Circ. DSS, 5 juill. 2002).

Après exonération de CSG CRDS, la rémunération nette perçue par le salarié sera de :

Net période de travail (inchangée) : 700,00 €
Net activité partielle (hors CSG CRDS) : 793,83 €
Total net perçu : 1 493,83 €

Attention, le comparatif entre le Smic **brut** et le salaire **net** de votre salarié (comprenant le montant net de l'indemnité d'activité partielle, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité nette) ne sert qu'à déterminer si les cotisations CSG/CRDS sur l'indemnité d'activité partielle sont dues ou partiellement dues. **En aucun cas, l'employeur doit verser un complément d'indemnité partielle afin que le salaire net du salarié soit au minimum au Smic brut**.

En revanche, la règle dite de la Rémunération Mensuelle Minimale (RMM) décrite en point 4 en suivant s'applique toujours : **L'employeur doit s'assurer que la rémunération nette du salarié soit supérieure ou égale au SMIC net mensuel.** L'employeur est tenu de respecter une Rémunération Mensuelle Minimale (RMM). Pour respecter cette obligation, il doit verser une allocation complémentaire à l'allocation d'activité partielle qui permet d'atteindre le niveau du SMIC net (cf point 4 ci-après).

4. S'ASSURER QUE LE SALARIÉ PERÇOIT BIEN UNE RÉMUNÉRATION AU MOINS ÉGALE AU SMIC NET MENSUEL : RÉMUNÉRATION MENSUELLE MINIMALE (RMM)

L'employeur doit s'assurer que la **rémunération nette du salarié soit supérieure ou égale au SMIC net mensuel.**

L'employeur est tenu de respecter une **Rémunération Mensuelle Minimale (RMM).** Pour respecter cette obligation, il doit verser une allocation complémentaire à l'allocation d'activité partielle qui permet d'atteindre le niveau du SMIC net.

RMM = Smic x nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail - montant des cotisations salariales obligatoires qui seraient prélevées sur un salaire équivalent.

L'article L. 3232-3 du Code du travail, indique pour les cotisations concernées : « …des cotisations obligatoires retenues par l'employeur… » L'article ne mentionne pas des cotisations « légalement obligatoires ». Les cotisations de complémentaire santé, de prévoyance et de retraite supplémentaires ont été mises en place de manière obligatoire et collective sont bien des « cotisations obligatoires » au sens de l'article L. 3232-3 du Code du travail. À notre sens, ces cotisations sont donc à prendre en compte.

Après les calculs, si la rémunération nette du salarié est inférieure à la RMM, l'employeur doit verser une allocation complémentaire. Elle est égale à la différence entre la RMM (rémunération mensuelle minimale ou SMIC Net) et la somme initialement perçue par le salarié.

Allocation complémentaire = RMM – (montant du salaire net pour le travail accompli + indemnité d'activité partielle)

Cette allocation complémentaire est à la charge de l'employeur. Le régime social et fiscal des allocations versées pour assurer une RMM est le même que celui de l'indemnité d'activité partielle.

En complément des conditions d'éligibilité initiales, l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 a également inséré dans le dispositif les salariés à temps partiel au prorata de leur durée du travail

ACTUALISATION DU 28-04 :

Le document dispositif d'activité partielle dans sa mise à jour du 01-04-2020 précise également : les apprentis et les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC (ajouté le 01.04.20) **bénéficient d'une indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération antérieure**. »

Cas particulier des CDDU, conformément au Question-Réponses IAE du 24-03 mis à jour le 16/04

Les informations communiquées ici sont issues du Questions/Réponses du 24/03/2020 mis à jour le 16/04/2020. Ce sont les seules informations « officielles » en notre possession à ce jour, même si certaines donnent lieu à discussion.
Les calculs de l'indemnité d'activité partielle présentés ici sont construits à partir du cas général décrit précédemment dans cette fiche. Il convient de vérifier les calculs avec vos cabinets et logiciels de paye.

1. Le calcul des heures à déclarer en activité partielle

Les contrats à durée déterminée « d'usage » (CDDU) utilisés par les associations intermédiaires (AI) sont éligibles au dispositif d'activité partielle.
Pour tenir compte de la spécificité de leur mobilisation - dans le cadre de la crise sanitaire - **le référentiel horaire pour la demande d'activité partielle** effectuée par une AI pour un CDDU est le suivant :

- Pour les salariés des AI en CDDU depuis au moins 1 mois : les AI doivent fonder leurs déclarations sur le nombre d'heures déclarées comme réalisées dans l'extranet IAE le mois précédent (février, si c'est le seul mois de référence possible) ou au cours du plus favorable des trois derniers mois clos (décembre / janvier / février)

ACTUALISATION DU 28-04 :

- Pour la déclaration d'avril, les mois de référence restent les mêmes : décembre-janvier- février
- Les calculs sont valables **dans la limite de la durée légale de travail**

Exemple 1.

	Décembre	*Janvier*	*Février*	***Mars***
Heures travaillées/déclarées à l'ASP	*50*	*20*	*30*	***15***

- *Le mois de décembre sera la référence car mois le plus favorable, donc 50 heures*
- *En mars, 15h ont été travaillées donc **les heures chômées à déclarer en activité partielle sont 50-15 = 30 heures***

ACTUALISATION DU 28-04 :

Attention :

Le nombre d'heures totales éligibles pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle ne peut dépasser un équivalent temps plein de 35 heures par semaine.
Or, dans le mode de calcul spécifique aux AI, ce volume horaire peut être dépassé.

- Il convient donc **d'articuler la possibilité d'utiliser « le mois le plus favorable des 3 derniers mois » avec le cadre plus général de l'activité partielle** qui prévoit une prise en charge de l'indemnité activité partielle sur un maximum de 35h par semaine.

Exemple :
Si peu d'heures ont été travaillées en mars,
10h = 5h semaine 1 et 5h semaine 2
avec un mois le plus favorable à 130 heures :
130-10 = 120 heures d'activité partielle à déclarer.
Or 120 heures à répartir sur les semaines du 16/03 et du 23/03 feraient 60h par semaine, soit plus que les 35h par semaine qui sont le maximum autorisé.
*Dans ce cas, l'indemnité versée par l'État est plafonnée à 70 heures (35h*2 semaines).*

Il convient donc de déclarer 70h et pas 120h.

- **Pour les salariés des AI en CDDU depuis moins d'1 mois** : en tant qu'employeur, l'AI doit déclarer une estimation du nombre d'heures qui auraient dû être réalisées selon elle.

Exemple 2.

Heures initialement prévues en mars	*50*
- Heures travaillées (du 1-16 mars)	*- 20*
= Heures chômées à déclarer en activité partielle (= heures estimées)	*= 30*

ACTUALISATION DU 28-04 :

Question-Réponses IAE / EA / PEC Coronavirus - COVID-19 mis à jour le 16/04 ajoute **une nouvelle modalité de calcul de l'activité partielle :**

- **Pour les salariés des AI en CDDU dont le contrat stipule un volume horaire de travail prévisionnel** : fonder la déclaration d'activité partielle sur le nombre d'heures prévues par le contrat de travail.

Pour mémoire, toute demande d'activité partielle fait l'objet de justificatif.
D'une façon générale, **conservez tout élément pouvant justifier la réduction ou la suspension de votre activité.**

ACTUALISATION DU 28-04 :

2. Calcul de l'indemnité d'activité partielle et congés payés

- **L'indemnité de congés payés est à exclure du calcul de l'indemnité d'activité partielle**

L'assiette de calcul de l'indemnité partielle est la rémunération brute, qui se nomme également « assiette congés payés ».
La logique est la suivante :

- c'est cette rémunération brute qui sert de base pour le calcul de l'indemnité de congés payés, les 10% de congés payés ne font pas partie de la rémunération mais viennent en complément.
- Les congés payés sont donc exclus de l'assiette et doivent être payés séparément : ils sont à la charge de l'employeur et soumis à cotisations.

- **Le versement des 10% de congés payés est obligatoire, y compris pour la partie chômée**

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés – Loi de sécurisation de l'emploi n°2013-504 du 14 juin 2013

Pour les heures chômées, l'indemnité doit être calculée **sur la rémunération horaire brute** (assiette congés payés) et **non sur l'indemnité d'activité partielle.**

En effet, l'indemnité compensatrice de congés payés se calcule comme l'indemnité de congés payés et, **par égalité de traitement**, elle ne saurait être inférieure à celle dont les salariés auraient bénéficié s'ils avaient pris leurs congés payés.

Exemple :

Prenons le cas d'un salarié payé au SMIC.
L'indemnité d'activité partielle se calcule comme suit (les congés payés ne rentrent pas dans les calculs de l'indemnité) :

- le taux horaire de l'indemnisation à appliquer sera de : 10,15€
- puis 70% x 10,15€ = 7,105 € soit < 8,03€ (taux plancher)
- **l'indemnité d'activité partielle sera donc à 8,03/h chômée**

Les congés payés sont dus sur les heures chômées et font l'objet d'un paiement distinct par l'employeur.

- L'indemnité congés payés due par heure chômée est de : 10%*10,15€ = 1,015€
- Elle fait l'objet d'un paiement distinct de l'activité partielle par l'employeur et est soumise à cotisations.

Rappel : Articulation chômage partiel et renouvellement des contrats
Dans le cadre de CDDU mensuels, le renouvellement des contrats est préconisé et possible, il est à opérer par l'employeur, quand bien même il n'y a pas d'activité.
Il doit être renouvelé sur la base de ce qui a été ou aurait dû être réalisé. Dans ce cadre, la prise en charge de l'activité partielle reste la même, telle que décrite ci-dessus.

Indemnité pour les salariés en forfait annuel jours ou heures

Désormais, les salariés en convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, peuvent bénéficier de l'activité partielle y compris lorsque l'activité partielle se traduit par une réduction de l'horaire de travail. Auparavant, ils ne pouvaient en bénéficier qu'en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relevaient (c. trav. art. R. 5122-8, 2° supprimé).

ACTUALISATION DU 28-04 :

Le décret du 16 avril 2020 **vient préciser les dispositions de l'ordonnance 2020-346 du 27/3/2020** en précisant que l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées, ouvrés, non travaillés qui sont convertis en heures comme suit :

- 1 demi-journée non-travaillée correspond à 3 h 30 non-travaillées ;
- 1 jour non-travaillé correspond à 7 h non-travaillées ;
- 1 semaine non travaillée correspond à 35 h non-travaillées.

Il faut ensuite déduire les jours de congés payés et de repos pris sur la période, **ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés** (cf. point jours fériés) selon les mêmes modalités de conversion en heures. **Le résultat final donne les heures indemnisables.**

Attention :
Il ne peut pas être supérieur à l'application de la durée légale du travail sur la période considérée (décret 2020-435 du 16 avril 2020, art. 1, II).

Attention : uniquement pour les conventions de forfait et sous certaines conditions précises : les heures supplémentaires sont prises en compte si elles sont issues d'une convention de forfait en heures à la semaine ou mois. Dans ce cas, elles sont indemnisables, contrairement au cas général. Attention, un salarié dont la durée de travail est par contrat 39h n'est pas forcément concerné – Ordonnance n°2020-460 du 22 avril

Sont exclus de l'assiette de calcul (décret 2020-435 du 16 avril 2020, art. 3, al. 1 et 2 et Q/R dispositif activité partielle mis à jour le 10 avril) :

- Les sommes représentatives de frais professionnels ;
- Les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année ;
- Si la rémunération comprend une indemnité de congés payés, cette fraction est exclue de l'assiette.

Exemple :
*Une structure ferme 3 semaines (3*35h = 105h) ; il y a un jour férié (lundi 13/04) et 5 jours de CP pris :*
*Nombre d'heures d'indemnisables : 105h – (6j * 7h) = 63h*

ACTUALISATION DU 28-04 :

Jours fériés et activité partielle

Selon : « dispositif exceptionnel d'activité partielle – précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses 22 avril 2020

Il peut arriver que des jours fériés chômés coïncident avec une période d'activité partielle : dans notre période sont/seront concernés : lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption.

Parmi la liste des jours fériés fixée à l'article L. 3133 -1 du code du travail, seul le 1er mai est légalement un jour férié chômé. Les autres jours fériés chômés sont fixés par accord ou, à défaut, par l'employeur.

Deux cas de figures pour le traitement des jours fériés avec activité partielle :

Le jour férié est habituellement non travaillé : il est à traiter comme les jours de congés payés, les salariés ne peuvent pas être placés en activité partielle sur ces jours et ces derniers ne doivent donc pas être comptabilisés dans les heures déclarées au titre de l'activité partielle. **En revanche, ces jours sont bien rémunérés par l'employeur dès 3 mois d'ancienneté** (condition d'ancienneté non applicable pour le 1er mai - article L.3133-5) et le code du travail prévoit à l'article L. 3133-3 que « le chômage des jours fériés ne peut entrainer aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté (...) ».

Le jour férié est habituellement travaillé : Les jours fériés ne sont indemnisés que s'ils sont habituellement travaillés. Dans ce cas, ces jours sont indemnisés au titre de l'activité partielle comme les jours ou heures travaillés (Cass.soc., 8 déc. 1988, no 86-42.833).

Cas particulier de la Journée de solidarité : La journée de solidarité est une journée supplémentaire de travail, non rémunérée dans la limite de 7 h pour les salariés mensualisés (à proratiser en cas de temps partiel). **Il n'est donc pas possible de recourir à l'activité partielle pendant la journée de solidarité** (circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, fiche 5).

Pour toute question : Daphné GRENECHE
d.greneche@inae-nouvelleaquitaine.org