

// le dossier pratique

Activité partielle (2) : indemnisation des salariés et prise en charge

Calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

L'activité partielle arrive en première place parmi les mesures préconisées par le gouvernement pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19 et préserver l'emploi.

Le dispositif a été réformé et adapté de manière exceptionnelle notamment afin d'améliorer la prise en charge des indemnités versées aux salariés pour les heures chômées.

Après un premier dossier relatif au champ des bénéficiaires et aux conditions de recours, *Liaisons sociales quotidien* consacre un second dossier au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Pour faire face aux conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 sur les entreprises et leurs salariés, le gouvernement a réformé l'activité partielle et en a adapté les modalités de mise en œuvre de manière exceptionnelle et temporaire.

Dans un premier dossier (*n° 91-2020 du 15 mai 2020*), nous avons délimité le champ d'application du dispositif en répondant à différentes questions : L'entreprise est-elle éligible ? Le salarié peut-il être placé en activité partielle ? L'entreprise remplit-elle les conditions de recours au dispositif ? Quelles formalités doit-elle remplir ? Doit-elle prendre des engagements pour mobiliser l'activité partielle ?

Ce second dossier se penche sur le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle et répond aux questions suivantes : Les heures chômées sont-elles indemnifiables ? Quel taux horaire appliquer pour calculer l'indemnité d'activité partielle à verser aux salariés ? Comment obtenir la prise en charge de ces indemnités au titre de l'allocation d'activité partielle ? Quel est le montant de cette allocation ?

1 Quelles heures chômées peuvent être indemnifiées ?

Les salariés en activité partielle perçoivent une indemnité pour compenser la perte de rémunération liée aux heures chômées. Il est donc fondamental d'identifier quelles heures peuvent être indemnifiées par l'employeur et prises en charge par l'État et

l'Unédic au titre de l'allocation d'activité partielle.

DANS QUELLES LIMITES LES HEURES CHÔMÉES SONT-ELLES INDEMNISABLES ?

Toutes les heures chômées n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle par l'Agence de services et de paiement (ASP).

► Comment déterminer si une heure est éligible au dispositif ?

Les heures dont l'indemnisation ouvre droit à l'allocation d'activité partielle sont les heures chômées sur la période considérée dans la limite (*C. trav., art. R. 5122-11, al. 1 et QR, version à jour au 10 mai 2020, question 19*) :

- de la durée légale de travail (151,67 heures sur le mois) ;
- ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat de travail ;
- ou d'une durée supérieure à la durée légale, mais seulement pour une liste limitée de salariés, à savoir : ceux qui sont soumis à un régime d'équivalence et ceux dont les heures supplémentaires résultent soit d'une convention individuelle de forfait en heures conclue avant le 23 avril 2020, soit d'une durée collective du travail supérieure à la durée légale pratiquée en application d'une convention ou d'un accord collectif conclu avant le 23 avril 2020 (*sur ces publics v. ci-dessous*).

Au-delà de ces limites, les heures non travaillées du fait de l'activité partielle n'ouvrent en principe droit ni au versement par l'employeur d'une indemnité au salarié,

ni au versement de l'allocation d'activité partielle. **Un accord collectif ou l'employeur** lui-même peut cependant **décider d'indemniser des heures supplémentaires** qui ne seront **pas prises en charge** au titre de l'allocation d'activité partielle et ne bénéficieront pas du régime social spécifique aux indemnités d'activité partielle (*v. ci-après*).

▣ Le nombre d'heures couvertes sur l'année est-il limité ?

Le nombre d'heures chômées prises en charge dans le cadre de l'activité partielle est limité par un contingent annuel dont la consommation s'apprécie par salarié et par année civile, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Un contingent de 1607 heures pour 2020

Pour l'année 2020, le contingent annuel d'heures indemnifiables au titre de l'activité partielle est fixé à 1607 heures par salarié (*Arr. du 31 mars 2020, JO 3 avril, NOR: MTRD2008746A*). Le niveau de ce contingent correspond à la **durée légale du travail sur un an**. Le nombre d'heures indemnifiables est donc aligné cette année sur la **durée maximale d'autorisation de mise en activité partielle** qui est passée à 12 mois. Un tel contingent garantit la prise en charge de toute heure régulièrement chômée dans la limite de la durée légale sur l'année et écarte l'hypothèse d'un quelconque dépassement du contingent cette année.

L'augmentation du contingent permet en effet de couvrir l'indemnisation d'un salarié dont l'entreprise aurait été fermée sur la totalité de l'année 2020. L'hypothèse de salariés en activité partielle pendant une telle période peut par exemple concerner une entreprise ayant suspendu son activité les premiers mois de l'année pour faire face à des difficultés d'approvisionnement engendré par les mouvements sociaux contre la réforme des retraites, avant que la crise sanitaire ne la contraigne à rester fermée.

À NOTER Une entreprise fermée depuis le mois de mars 2020 et autorisée à recourir à l'activité partielle pour 12 mois, ne consommera pas la totalité du contingent de 1607 heures jusqu'au 31 décembre 2020. Si ses salariés sont effectivement en activité partielle sur le début de l'année 2021, ces heures chômées seront décomptées du contingent annuel applicable l'année prochaine (*v. ci-dessous*).

Un contingent de droit commun de 1000 heures en 2021 en principe

Le nombre d'heures chômées prises en charge dans le cadre de l'activité partielle est en principe limité par un contingent dont le niveau a été stabilisé à 1000 heures en 2013 (*Arrêté du 26 août 2013, JO 6 septembre NOR: ETSD1319814A*).

À moins que le contingent dérogatoire de 1607 heures ne soit reconduit, seules **1000 heures seront indemnifiables au titre de l'année 2021**, y compris si l'employeur obtient une autorisation de mise en activité partielle pour 12 mois. La limite fixée par le contingent annuel de 1000 heures ne pourra être **dépassée** que dans des **cas exceptionnels** résultant de la situation particulière de l'entreprise sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget (*C. trav., art. R. 5122-6*).

▣ Un contingent spécifique est-il prévu pour effectuer des travaux ?

Pour les employeurs qui recourent à l'activité partielle

pour réaliser des travaux de transformation, de restructuration ou de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise, le contingent est fixé à **100 heures par an et par salarié** (*Arr. du 26 août 2013, art. 2, NOR: ETSD1319814A et QR, version à jour au 10 mai 2020, point II 5*). Dans des cas très exceptionnels, cette limite peut être dépassée sur décision conjointe du préfet et du directeur départemental des finances publiques (*C. trav., art. R. 5122-7*).

COMMENT DÉTERMINER LE NOMBRE D'HEURES ÉLIGIBLES ?

Le nombre d'heures éligibles au dispositif correspond au nombre d'heures chômées dans la limite de la durée légale du travail, mais des règles particulières s'appliquent en fonction des modes d'aménagement du temps de travail.

▣ Principe général

Le nombre d'heures pouvant justifier de l'attribution de l'allocation d'activité partielle correspond à la **différence** entre la **durée légale du travail** sur la période considérée (35 heures hebdomadaires, 151,67 heures mensuelles, ou 1 600 heures annuelles, la journée de solidarité étant déduite) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, et le **nombre d'heures normalement travaillées** sur ladite période (*C. trav., art. R. 5122-19, DT-DGFEF fiche n° 5, point 5.2 et QR, version à jour au 10 mai 2020, question 19*).

Cette formule n'est applicable que si l'aménagement du temps de travail du salarié repose sur la durée légale, conventionnelle ou contractuelle hebdomadaire. Elle doit être adaptée dans le cadre de certains modes d'aménagement du temps de travail (*v. ci-après*).

▣ Les salariés au forfait hebdomadaire ou mensuel en heures

La totalité des heures comprises dans une **convention de forfait en heures** sur la semaine ou le mois, **conclue avant le 23 avril 2020** est prise en compte pour déterminer le nombre d'heures chômées (*Ord. n° 2020-346, art. 1 bis*). Autrement dit, **toute heure chômée habituellement travaillée est indemnifiable** dans la **limite du forfait** prévu par le contrat de travail.

En temps normal, et pour les salariés dont la convention de forfait a été conclue à compter du 23 avril 2020, l'indemnisation se fait en fonction de la durée légale du travail sur la période considérée et le nombre d'heures chômées indemnifiable est donc égal à la différence entre la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective ou contractuelle du travail et le nombre d'heures travaillées.

Exemple : un salarié dont le forfait hebdomadaire est de 39 heures et dont l'activité est suspendue est indemnisé qu'à hauteur 39 heures. En temps normal, l'indemnisation aurait été limitée à 35 heures si la durée légale s'applique dans l'entreprise.

Exemple : un salarié au forfait mensuel de 169 heures qui ne travaille que 150 heures, du fait de la mise en activité partielle de son établissement soumis à la durée légale du travail est indemnisé à hauteur de 19 heures. Si sa convention de forfait a été conclue le 23 avril 2020 ou après il ne sera indemnisé que pour 1 heure et 40 minutes (151,67 heures – 150 heures = 1,67 heures).

▣ Les salariés au forfait annuel en heures ou en jours sur l'année

Les salariés au forfait annuel en heures ou en jours peuvent dorénavant être indemnisés que l'activité de leur entreprise ait été suspendue ou réduite. En temps normal, le nombre d'heures chômées indemnisables est déterminé pour ces salariés en fonction de la durée légale correspondant aux jours ou aux demi-journées de fermeture ou de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement (*C. trav., art. R. 5122-19, al. 2*). Cependant des **modalités exceptionnelles** de détermination des heures chômées indemnisables ont été définies pour ces salariés (*Ord. n° 2020-346, art. 8, al. 1*). Elles s'appliqueront jusqu'à une date fixée par décret au plus tard au **31 décembre 2020**.

Les limites d'indemnisation des forfaits annuels en heures

La totalité des heures comprises dans un forfait annuel en heures conclu avant le 23 avril 2020 sont prises en compte pour déterminer le nombre d'heures chômées (*Ordonnance n° 2020-346, art. 1 bis*). Autrement dit, **toute heure chômée habituellement travaillée est indemnisable dans la limite du forfait** prévu par le contrat de travail. Pour les conventions de forfait conclues depuis le 23 avril, les heures chômées ne seront indemnisables que dans la limite de la durée légale sur la période considérée.

Les limites d'indemnisation des forfaits annuels en jours

La référence légale maximale pour un salarié soumis à un forfait jours est fixée annuellement à **218 jours** (*article L. 3121-64, I. 3°*). Le nombre de jours prévus par la convention de forfait annuel en jours est donc retenu dans cette limite de 218 jours.

Le ministère du Travail précise que si un avenant au contrat de travail ou le contrat de travail lui-même prévoit la renonciation à des jours de repos, les jours de repos auxquels le salarié a renoncé ne sont pas pris en compte (*QR, version à jour au 4 mai 2020, question 29*).

La conversion des jours en heures

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures comme en jours sur l'année, l'indemnité d'activité partielle est déterminée en tenant compte du **nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés** par le salarié. La détermination du nombre d'heures prises en compte pour ce calcul est effectuée **en convertissant en heures** un nombre de jours ou de demi-journées selon les durées forfaitaires suivantes (*D. n° 2020-435 du 16 avril 2020, art. 1, I. 1°*):

– une demi-journée non travaillée correspond à 3 heures 30 non travaillées;

– **un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées**;

– une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple. Un salarié dont l'établissement est fermé deux journées et demie par semaine se verra indemnisé à hauteur de 17 heures 30 soit: $(2 \times 7 \text{ h}) + (1 \times 3 \text{ h } 30)$ par semaine.

S'il y a lieu, les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période de suspension ou de réduction de l'activité, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont convertis en heures selon les mêmes modalités et déduits du nombre d'heures chômées.

Le nombre d'heures indemnisées ne peut être supérieur à la proportion de réduction de l'horaire des autres salariés de l'unité, du service, de l'atelier ou de la partie d'établissement ou de l'établissement à laquelle appartient le salarié.

À NOTER Le ministère du Travail souligne qu'un salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours peut cumuler au sein d'une même journée des périodes de travail et d'activité partielle. Les journées ou demi-journées de travail doivent être clairement identifiées, en particulier si les périodes travaillées le sont sous forme de télétravail (*QR, version à jour au 10 mai 2020, question 29*).

▣ Les salariés dont la durée collective est supérieure à la durée légale

De manière exceptionnelle, le **nombre d'heures chômées indemnisables** n'est **pas limité** à la **durée légale** du travail **pour les salariés dont la durée collective est supérieure** à la durée légale. Cette durée doit cependant être fixée par une convention ou un **accord** collectif de travail (branche ou entreprise) conclu avant le 23 avril 2020 (*Ord. n° 2020-346, art. 1 bis*).

Pour ces salariés, la durée collective est prise en compte en lieu et place de la durée légale pour déterminer le nombre d'heures à indemniser, ce qui permet de **couvrir les heures supplémentaires** qui ont été chômées.

Exemple: Un salarié ayant travaillé 77 heures au lieu des 169 heures prévues par sa convention collective compte par exemple 92 heures indemnisables sur le mois considéré.

Cette disposition transitoire ne s'appliquera que jusqu'à une date fixée par décret au plus tard au **31 décembre 2020**.

À NOTER Cette mesure permet notamment de couvrir la situation de la branche des hôtels-café-restaurants dont l'accord prévoit une durée de 39 heures hebdomadaire sans récupération.

▣ Comment sont prises en compte les heures d'équivalence ?

L'indemnisation des salariés dont le temps de travail est décompté selon un régime d'équivalence (*C. trav., art. L. 3121-13*) est temporairement améliorée (*Ordonnance n° 2020-346, art. 1*). **L'ensemble des heures d'équivalence normalement travaillées est pris en compte** pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle en lieu et place de la durée légale du travail (*QR, version à jour au 10 mai 2020, question 16*).

Formule: durée à indemniser = durée d'équivalence – durée réalisées

Par exemple, un salarié soumis à une durée d'équivalence de 40 heures par semaine qui ne travaille que 3 heures sera indemnisé pour les 37 heures chômées.

Les questions-réponses du ministère du Travail précise que seules sont prises en charge les heures dépassant la durée légale prévue par le régime d'équivalence inscrit dans le contrat de travail. Des **modalités particulières de calcul** de l'indemnité s'appliquent afin de permettre la **prise en compte des heures supplémentaires** (ces règles sont détaillées dans la suite du dossier). Ces modalités de calcul temporaires s'appliquent depuis le 12 mars, jusqu'à une date qui sera déterminée par décret et au plus tard **jusqu'au 31 décembre 2020**.

Après cette date, le dispositif de droit commun s'appliquera de nouveau. Les salariés employés dans le cadre d'un régime d'équivalence ne seront plus indemnisés que pour les heures chômées en dessous de la durée

légale ou de la durée conventionnelle ou contractuelle si elle est inférieure. Dans notre exemple où 37 heures ont été chômées, deux heures ne seraient donc normalement pas indemnisées.

À NOTER Les secteurs dans lesquels un régime d'équivalence peut être mis en place sont couverts par un accord de branche étendu. En annexe de son questions-réponses, le ministère du Travail dresse une liste non exhaustive des secteurs concernés : transport routier de marchandises (personnels roulants) ; hospitalisation privée et médico-social à caractère commercial (surveillants, infirmiers diplômés d'État, aides-soignants certifiés, etc.) ; tourisme social et familial (personnel d'encadrement des mineurs, accompagnateurs de groupes, etc.) ; commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (personnel de vente occupé à temps complet).

▣ Le cas des accords de modulation

Pour les salariés soumis à un accord de modulation conclu avant la loi de rénovation de la démocratie sociale du 20 août 2008 ou à un accord d'aménagement du temps de travail prévoyant une organisation similaire, le **nombre d'heures indemnisables** correspond aux **heures perdues en deçà de la durée de travail programmée**, dans la limite de la durée légale, ou si elle est inférieure, la durée conventionnelle ou contractuelle de travail (DT-DGEFP fiche n° 5, point 5.3 D). Cette période de référence peut être la semaine mais aussi l'année. Dans ces entreprises la **procédure de remboursement** est **adaptée** et peut intervenir soit mensuellement, soit en fin d'année. L'employeur peut en outre choisir entre **deux options** celles qui est la plus avantageuse pour les salariés :

– **un calcul « à la semaine »** : qui fait la différence, pour chaque semaine, entre les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning (dans la limite de 35 heures hebdomadaire).

– **un calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire** : qui fait la différence, pour chaque semaine, entre la durée moyenne hebdomadaire prévue par le planning de modulation sur la période considérée et les heures qui ont été travaillées (dans la limite de 151,67h/mois et 35 h/hebdo).

Exemple. Un salarié ne travaille que 20 heures deux semaines de suite alors que le planning de modulation prévoyait une semaine de 33 heures et une autre de 42 heures. Avec un calcul à la semaine, il sera indemnisé pour 28 heures chômées, soit : 13 heures pour la première semaine (33 h – 20 h) et 15 heures pour la seconde (42 h – 20 h). En retenant un calcul selon la moyenne hebdomadaire, le salarié bénéficiera de 30 heures indemnisées. La durée moyenne étant de 37,5 heures (33 + 42/2) l'indemnisation se fera sur la base de la durée légale de 35 heures pour les deux semaines, soit 15 heures chômées les deux fois (35 h – 20 h).

▣ L'organisation du travail par cycle

Si le travail est organisé par cycle en vertu d'un accord conclu avant la loi de rénovation de la démocratie sociale du 20 août 2008 ou d'un accord d'aménagement du temps de travail prévoyant une organisation similaire, la détermination du nombre d'heures chômées est appréciée sur le mois ou sur l'année en fonction de la période couverte par la demande formulée par l'employeur (DT-DGEFP fiche n° 5, point 5.3 E).

Le **nombre d'heures chômées indemnisable** est calculé

LES HEURES CHÔMÉES INDEMNISABLES ET NON INDEMNISABLES*

	Droit commun	Heures chômées dans la limite de la durée légale
Heures chômées qui ouvrent droit à indemnisation et allocation	Durée inférieure à la durée légale	Heures chômées sur la période considérée dans la limite de : <ul style="list-style-type: none"> · la durée conventionnelle de travail · la durée collective de travail · la durée contractuelle de travail (temps partiel)
	Durée supérieure à la durée légale	Heures chômées sur la période considérée dans la limite de : <ul style="list-style-type: none"> · la durée résultant d'un régime d'équivalence au sens de l'article L.3121-13 du Code du travail · la durée collective intégrant des heures supplémentaires habituelles résultant d'un accord ou d'une convention collective conclu avant le 23 avril 2020 · la durée contractuelle intégrant des heures supplémentaires habituelles prévue par la convention de forfait en heures au sens des articles L. 3121-56 et L. 3121-57 du Code du travail conclu avant le 23 avril 2020
Heures chômées qui n'ouvrent pas droit à indemnisation et allocation	Droit commun	Sont exclues les heures chômées au-delà de la durée légale ou la durée résultant d'un régime d'équivalence, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> · les heures supplémentaires exceptionnelles · les heures supplémentaires pratiquées habituellement mais qui ne résultent pas d'une durée collective conventionnelle ou d'une convention individuelle de forfait · les heures supplémentaires pratiquées habituellement mais qui résultent d'une durée collective conventionnelle ou d'une convention individuelle de forfait conclus postérieurement au 23 avril 2020.
	Durée inférieure à la durée légale	Sont exclues les heures chômées au-delà de la durée collective ou conventionnelle ou contractuelle, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> · les heures complémentaires · les heures effectuées au-delà de la durée pratiquée habituellement mais qui ne résultent pas d'une durée collective conventionnelle ou d'une convention individuelle de forfait · les heures effectuées au-delà de la durée pratiquée habituellement mais qui résultent d'une durée collective conventionnelle ou d'une convention individuelle de forfait conclus postérieurement au 23 avril 2020.

* Source : ministère du Travail – QR, version à jour au 10 mai 2020

dans la **limite** de la **durée légale hebdomadaire** ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective ou contractuelle du travail sur la période considérée.

Comme dans le cadre des accords de modulation (*v. ci-dessus*), pour déterminer le nombre d'heures chômées l'employeur peut **opter** entre un **calcul « à la semaine »** ou un calcul sur la base de la **moyenne hebdomadaire** (durée moyenne normalement travaillée au cours du cycle). En cas de paiement pour une durée supérieure au mois, cette moyenne doit être calculée pour chaque cycle.

Exemple. Un salarié occupé par cycle de 6 semaines travaille normalement et respectivement pendant ces semaines : 37 h, 37 h, 25 h, 40 h, 20 h et 20 h. Mis en activité partielle pendant un cycle il ne travaille effectivement les quatre premières semaines que : 37 h, 20 h, 20 h et 35 h. Avec un calcul à la semaine et dans la limite des heures travaillées en deçà de la durée légale, il ne sera indemnisé que pour les deux semaines de 20 heures, et donc à hauteur de 20 heures chômées indemnisables [(35-20) + (25-20)]. Dans le cadre d'un calcul basé sur la durée moyenne sur l'ensemble du cycle, soit 29,83 heures, il ne serait indemnisé pour 19,66 heures, aucune heure n'étant à indemniser pour les semaines travaillées au-delà de cette durée (29,83 — 20 x 2).

COMMENT SONT PRIS EN COMPTE LES CONGÉS ET JOURS FÉRIÉS ?

Le principe est le suivant : les jours chômés à un autre titre que l'activité partielle ne sont **pas indemnisables** au titre de ce dispositif.

▣ Congés payés

Les périodes de congés payés n'étant pas travaillées ne sont pas prises en compte dans le calcul des heures indemnisables et doivent donner lieu au **versement de l'indemnité de congés payés**.

▣ Les jours fériés sont-ils indemnisés ?

S'agissant des jours fériés, il convient de distinguer les jours fériés habituellement chômés, de ceux qui ne le sont pas (*DT-DGEFP fiche n° 5, point 5.4 et QR, version à jour au 10 mai 2020, question 23*).

- **Les salariés ne peuvent pas être placés en activité partielle durant les jours fériés habituellement chômés**, même si ces jours sont inclus dans une période d'activité partielle. L'employeur doit assurer le paiement du salaire au titre des jours fériés légaux (*C. trav., art. L.3133-3*) pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise (condition d'ancienneté non applicable pour le 1^{er} mai).

- **Les jours fériés habituellement travaillés sont indemnisés** au titre de l'activité partielle comme les jours ou heures chômés normalement travaillés (*Cass. soc., 8 déc. 1988, n° 86-42.833*).

▣ Quid de la journée de solidarité ?

La journée de solidarité prend en principe la forme d'une journée (ou sept heures) supplémentaire de travail non rémunérée et ne peut donc pas être indemnisée au titre de l'activité partielle.

Cependant, les modalités d'accomplissement de cette journée sont définies par accord ou par décision unilatérale de l'employeur. Il peut en résulter que la journée de solidarité soit prise en charge par l'entreprise : elle

est alors chômée tout en maintenant la rémunération des salariés. Elle doit dans ce cas être traitée comme les jours fériés et ne saurait ni donner lieu à un revenu de remplacement comme l'indemnité d'activité partielle, ni être prise en charge au titre de l'allocation d'activité partielle (*DT-DGEFP fiche n° 5, point 5.4*).

2 Comment les salariés sont-ils indemnisés ?

Les salariés placés en activité partielle perçoivent une indemnité d'activité partielle qui peut être complétée au titre de la rémunération mensuelle minimum. Sur le fond, les modalités de calcul cette indemnité n'ont pas été modifiées, mais en pratique le ministère du Travail a apporté de nombreuses précisions sur les modalités de son calcul dans son questions-réponses (*QR, version à jour au 10 mai 2020*).

QUI VERSE L'INDEMNITÉ AU SALARIÉ ?

En **principe** c'est à l'**employeur** qu'il revient de verser l'indemnité d'activité partielle à ses salariés.

Cependant, en cas de **procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire**, ou de difficultés financières de l'employeur, le préfet, ou sur délégation le Direccte, peut faire procéder au paiement direct aux salariés, par l'**Agence de services et de paiement** (ASP), de l'allocation d'activité partielle (*C. trav., art. R. 5122-16, al. 1 et DT-DGEFP fiche n° 8, point 8.2*).

Cette procédure de paiement direct de l'allocation aux salariés peut également être employée pour assurer, sous le contrôle de la Direccte, l'indemnisation des **travailleurs à domicile** habituellement employés par plusieurs employeurs (*C. trav., art. R. 5122-16, al. 2*).

COMMENT EST CALCULÉE L'INDEMNITÉ D'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

Le montant de l'indemnité d'activité partielle correspond au **produit du nombre d'heures chômées éligibles par 70 %** de la **rémunération brute** servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés (déterminée selon la règle du maintien de salaire), **ramenée** à un **taux horaire** sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail (*C. trav., art. R. 5122-18, al. 1*).

Le **ministère du Travail propose une méthode de calcul** qui ne se base pas directement sur la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés, mais sur divers éléments composant cette rémunération pris séparément. Cette méthode décompose en effet le calcul du taux horaire permettant de calculer l'indemnité d'activité partielle, en distinguant **trois taux horaires** en fonction des éléments de rémunération pris en compte : le taux horaire de base ; le taux horaire des primes liées au temps de présence ; le taux horaire des éléments de rémunération variables (*QR, version à jour au 10 mai 2020, question 19*).

▣ Calcul du taux horaire de base

Le taux horaire de base est déterminé en retenant la **rémunération** que le **salarié aurait perçue** dans le mois

s'il n'avait pas été en activité partielle, **incluant** les **majorations** de ce salaire (travail de nuit, le dimanche, etc.). La rémunération obtenue est divisée par la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

Formule : taux horaire de base = rémunération normale de la période chômée/durée légale, collective ou contractuelle

Le taux horaire de base suffit pour opérer le calcul de l'indemnité d'activité partielle, lorsque la rémunération du salarié ne comporte ni prime ni élément variable.

▣ Le sort des heures supplémentaires

Le ministère du Travail a décidé d'**exclure** les heures supplémentaires et leur majoration du calcul de l'indemnité d'activité partielle. Le questions-réponses précise en outre, que les heures supplémentaires réalisées tous les mois sans support juridique conventionnel ou contractuel ne sont pas non plus indemnisées.

La **rémunération des heures habituellement travaillées au-delà de la durée légale** et leur majoration ne sont **retenues** dans le calcul du taux horaire de base **que pour des publics précis**. Il s'agit des salariés dont les heures chômées indemnisables couvrent les heures supplémentaires (*v. plus haut*) : les salariés soumis à des régimes d'équivalence (*v. les règles spécifiques ci-après*) et ceux dont les heures supplémentaires résultent soit d'une convention individuelle de forfait en heures conclue avant le 23 avril 2020, soit d'une durée collective du travail supérieure à la durée légale pratiquée

en application d'une convention ou d'un accord collectif conclu avant le 23 avril 2020. Le calcul du taux horaire de base se fait en principe sur la base du salaire qu'il aurait perçu pendant la période considérée si le salarié avait continué à travailler normalement. Cependant, pour ces publics le ministère permet aux employeurs de baser leur **calcul** sur le **dernier salaire perçu** au titre de la **période précédant** le placement en **activité partielle**. La rémunération de référence retenue est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée collective ou individuelle de travail sur la période considérée le cas échéant mensualisée.

À NOTER L'exclusion des heures supplémentaires correspond à un changement de doctrine administrative.

Avant la crise sanitaire, les heures supplémentaires habituellement réalisées n'étaient pas retenues comme des heures chômées indemnisables, cependant leur rémunération entrait dans le calcul du taux horaire permettant de calculer l'indemnité d'activité partielle. Ce calcul était basé directement sur la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés comme le prévoit le Code du travail (*C. trav., art. R. 5122-18, al. 1*), or selon la jurisprudence cette rémunération inclut les heures supplémentaires. C'était d'ailleurs la version retenue par la fiche n° 6 de la circulaire du 12 juillet 2013 n° 2013-12 sur l'activité partielle dont l'application a été écartée. Le montant du taux horaire obtenu était ainsi gonflé pour les salariés effectuant régulièrement des heures supplémentaires. Le ministère a donc préféré neutraliser ces heures et définir la liste des salariés pour lesquels ces heures sont prises en compte.

▣ Le taux horaire des primes liées au temps de présence

Si le salarié perçoit des primes mensuelles déterminées en fonction du temps de présence (prime de pause par exemple), un taux horaire spécifique doit être calculé afin de les prendre en compte.

Il est égal au montant des primes que le salarié aurait perçues s'il avait travaillé, divisé par :

- la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ;
- ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat ;
- ou lorsqu'elle est supérieure, la durée collective du travail conventionnelle ou la durée stipulée au contrat pour les publics qui y ont droit.

Formule : taux horaire des primes = **montant des primes mensuelles/durée du travail applicable au salarié**.

▣ Le taux horaire des éléments de rémunération variables

L'employeur doit calculer le taux horaire correspondant aux éléments de rémunérations qui varient d'un mois sur l'autre. À ce titre, il doit retenir :

- les éléments de rémunération variable (commissions, pourboires...);
- le cas échéant, les primes mensuelles qui connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre ;
- les primes versées selon une périodicité non mensuelle, qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle (prime annuelle d'ancienneté ou d'assiduité calculée selon le temps de travail effectif).

Le **montant mensuel de référence** de ces éléments est égal à la moyenne de ces éléments de rémunération variables perçus au cours des **12 mois**, ou sur la totalité

INDEMNISATION ET PRISE EN CHARGE DES SALARIÉS PORTÉS EN CDI

Pour les salariés portés occupés en CDI par une entreprise de portage salarial, l'activité partielle permet exceptionnellement de couvrir les périodes sans prestation à une entreprise cliente, qui ne sont habituellement pas rémunérées (*Ord. n° 2020-346, art. 8 bis et D. n° 2020-435 du 16 avril 2020, art. 1, 8°*).

Pour ces salariés, le nombre d'heures indemnisables correspond à la moyenne mensuelle des heures ou des jours travaillés au cours des 12 mois civils (ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils) précédant le premier jour de placement en activité partielle d'un salarié par l'entreprise de portage (pas la date de placement en activité partielle du salarié concerné). Lorsque cette moyenne est obtenue en nombre de jours, elle est convertie en heures à raison de sept heures travaillées par jour. Ce nombre d'heures n'est retenu que dans la limite de la durée légale du travail sur la période considérée.

Pour une activité équivalant à un temps plein, la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à 75% de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale. Lorsque la moyenne mensuelle des heures travaillées est inférieure à une activité équivalant à un temps plein, la rémunération mensuelle de référence est adaptée. Elle est réduite à proportion de la moyenne mensuelle d'heures travaillées, puis rapportée à la durée légale du travail sur la période considérée.

La rémunération mensuelle de référence est ensuite divisée par la moyenne mensuelle d'heures travaillées pour définir le taux horaire de référence.

L'indemnité et l'allocation d'activité partielle correspondent au produit de ce taux horaire par le nombre d'heures chômées correspondant à la période sans prestation.

des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour de recours à l'activité partielle dans l'entreprise. Si l'entreprise a placé son premier salarié en activité partielle le 1^{er} mars, il doit calculer la moyenne sur la période du 1^{er} mars 2019 au 29 février 2020, indépendamment de la date de placement en activité partielle du salarié concerné.

Un taux horaire est obtenu en **divisant** ce montant de référence par la **durée du travail retenue** pour le salarié (durée légale, ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, ou lorsqu'elle est supérieure la durée collective du travail conventionnelle ou la durée stipulée au contrat pour les publics qui y ont droit) de la même manière que pour le taux horaire des primes (*v. ci-dessus*).

Formule : taux horaire des rémunérations variables = montant mensuel de référence des éléments de rémunération variable / durée du travail applicable au salarié

► Les éléments exclus du calcul du taux horaire

Au-delà des heures supplémentaires, d'autres éléments de rémunération occasionnels ou exceptionnels sont exclus du calcul du taux horaire :

- les **primes** ou indemnités ayant le caractère de **remboursement de frais professionnels** ;
- la prime de **participation ou d'intéressement** ;
- les primes qui ne sont pas affectées par la mise en activité partielle ;
- la **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**.

À NOTER Malgré la méthode proposée par le ministère, en cas de doute pour déterminer les éléments de rémunérations pouvant être intégrés à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, on peut toujours se référer à la jurisprudence relative à la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire. Celle-ci intègre toutes les sommes ayant le caractère de salaire : le salaire de base ; les majorations de salaire (travail de nuit, etc.) ; les indemnités perçues pendant des périodes assimilées à du travail effectif (congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle par exemple) l'indemnité de congés payés de l'année précédente, une prime d'ancienneté, une prime d'assiduité, une prime d'astreinte, une prime d'expatriation, les avantages en nature, les commissions pour les commerciaux.

► Le montant de l'indemnité d'activité partielle

L'indemnité à verser au salarié est calculée en fonction de son taux horaire brut de référence, qui résulte de l'addition du taux horaire de base et des éventuels taux horaires correspondant aux primes et aux éléments de rémunération variables.

Le montant de l'indemnité d'activité partielle est égal à **70 % du taux horaire brut de référence multiplié par le nombre d'heures éligibles** à l'activité partielle (*v. plus haut*).

Formule : indemnité d'activité partielle = 0,7 x taux horaire brut de référence x nombre d'heures chômées indemnisables

À NOTER L'indemnité d'activité partielle n'est pas limitée à 70 % de 4,5 fois le Smic, ce plafond ne s'applique qu'à l'allocation d'activité partielle qui est ensuite remboursée à l'employeur.

L'INDEMNISATION DES CADRES DIRIGEANTS

Les cadres dirigeants peuvent être mis en activité partielle en cas de fermeture temporaire de leur établissement (*Ord. n° 2020-346, art. 8, al. 3*). Le calcul de leur indemnité d'activité partielle suit des règles spécifiques adaptées à ce public qui n'est pas soumis aux règles relatives au temps de travail et dont la rémunération forfaitaire ne dépend pas de la durée de leur travail (*D. n° 2020-435 du 16 avril 2020, art. 1, 7°*). Le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle se base sur une rémunération mensuelle de référence qui correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle d'un salarié par l'entreprise (et non le jour de la mise en activité partielle du cadre dirigeant).

La division de cette rémunération mensuelle de référence par 30 jours puis par 7 heures permet d'obtenir le taux horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Pour déterminer le nombre d'heures chômées indemnisables, le nombre de jours chômés par le cadre dirigeant doit être converti en heures selon les mêmes modalités que pour les salariés au forfait annuel en heures ou en jours :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 heures 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

L'indemnité et l'allocation d'activité partielle correspondent au produit du taux horaire par le nombre d'heures chômées ainsi obtenu.

COMMENT SONT INDEMNISÉS LES SALARIÉS AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS ?

Les questions-réponses détaille les modalités particulières de calcul de l'indemnité d'activité partielle applicable aux salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours. Comme pour les salariés soumis à un horaire collectif, le ministère du Travail propose une **méthode de calcul** qui distingue **trois taux horaires** en fonction des éléments de rémunération pris en compte : le taux horaire de base ; le taux horaire des primes ; le taux horaire des éléments de rémunération variables (*QR, version à jour au 10 mai 2020, question 29*).

Les mêmes éléments que pour les autres salariés (*v. ci-dessus*) sont exclus du calcul du taux horaire de référence des salariés au forfait jours (frais professionnels, prime d'intéressement, etc.).

► Calcul du taux horaire de base

Le taux horaire de base est égal à la **rémunération journalière du salarié divisée par les 7 heures** correspondant à une journée de travail.

La **convention** ou l'**accord** collectif applicable définit normalement la **valeur** d'une journée d'absence pour les salariés au forfait-jours comme le prévoit la loi (*C. trav., art. L. 3121-64, 4°*). En l'**absence** d'une telle stipulation, la valeur d'une journée entière de travail correspond à la **rémunération** que le salarié **aurait perçue** dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle **divisé** par le **nombre de jours ouvrés mensuels moyen**, soit 22 pour un forfait de 218 jours.

Exemple : pour un forfait de 109 jours par an, la division se fait par 11 jours (22 x 109/218). Si sa rémunération mensuelle est de 2000 € (hors primes et éléments variables) la valeur d'une journée sera de 181,82 € (2000/11)

et son taux horaire de base de 25,97 € (181,82/7).
Formule : taux horaire de base = (rémunération normale du mois chômée / nombre de jours ouvrés mensuels moyen) / 7

▣ Le taux horaire des primes liées au temps de présence

Pour déterminer le taux horaire des primes liées au temps de présence du salarié, on retient les mêmes primes que pour les autres salariés (*v. ci-dessus*). Le **montant des primes** est ensuite **divisé** par le **nombre de jours ouvrés mensuels moyen** (22 jours pour un forfait de 218 jours) et le résultat est lui-même **divisé par sept**.

Formule : taux horaire des primes = (montant des primes mensuelles / nombre de jours ouvrés mensuels moyen) / 7

▣ Le taux horaire des éléments de rémunération variables

Pour déterminer le taux horaire des éléments de rémunération variables on retient les mêmes éléments que pour les autres salariés (*v. ci-dessus*). Le **montant mensuel de référence** des éléments de rémunération variable est ensuite **divisé** par le **nombre de jours ouvrés mensuels moyen** (22 jours pour un forfait de 218 jours) et le **résultat** est lui-même **divisé par sept**.

Formule : taux horaire des rémunérations variables = (montant mensuel de référence des éléments de rémunération variable / nombre de jours ouvrés mensuels moyen) / 7

▣ Le montant de l'indemnité d'activité partielle

L'indemnité à verser au salarié est calculée en fonction du taux horaire brut de référence, qui résulte de l'addition du taux horaire de base et des éventuels taux horaires correspondant aux primes et aux éléments de rémunération variables.

Le montant de l'indemnité d'activité partielle est égal à **70 % du taux horaire brut de référence multiplié par le nombre d'heures éligibles** à l'activité partielle déterminé selon les règles spécifiques aux salariés au forfait-jours (*v. plus haut*).

Formule : indemnité d'activité partielle = 0,7 x taux horaire brut de référence x nombre d'heures chômées indemnisables

L'INDEMNISATION PEUT-ELLE ÊTRE AMÉLIORÉE ?

Un **accord de branche, d'entreprise ou une décision unilatérale** de l'entreprise sur l'activité partielle peuvent définir des modalités spécifiques d'indemnisation des salariés, étant entendu que l'indemnisation ne peut être inférieure aux taux de 70 % du salaire horaire brut.

Un accord peut donc :

- **améliorer le taux** de prise en charge **au-delà de 70 %** ;
- prévoir d'**indemniser des heures chômées au-delà de la durée légale**.

Dans le premier cas, les indemnités complémentaires bénéficient du même **régime social** que les indemnités légales (revenu de remplacement), dans le second elles sont soumises au régime social applicable aux salaires (*v. ci-après, et QR, version à jour au 10 mai 2020, question 5*).

COMMENT SONT INDEMNISÉS LES SALARIÉS EN RÉGIME D'ÉQUIVALENCE ?

Les règles temporaires applicables aux salariés soumis à un régime d'équivalence (*v. plus haut*) et des considérations techniques obligent à **adapter le calcul** de l'indemnisation de ce public. Le ministère du Travail précise en effet dans son questions-réponses (*QR, version à jour au 10 mai 2020, question 16*) que le système d'information de l'ASP est paramétré de telle sorte qu'il n'est pas possible de déclarer une durée hebdomadaire supérieure à 35 heures. Il en résulte que si la durée à indemniser est inférieure à 35 heures, le cas est simple, l'entreprise doit renseigner la durée à indemniser et le taux horaire « réel » (calculé sur l'assiette de la durée d'équivalence). En revanche, si la **durée à indemniser est supérieure à 35 heures**, l'entreprise devra procéder à une **règle de 3** pour ramener la durée déclarée à 35 heures. L'indemnisation sera calculée sur 35 heures, mais avec un **taux horaire brut majoré** pour couvrir les heures chômées au-delà de la durée légale.

Le questions-réponses fournit deux exemples basés sur l'hypothèse d'une entreprise de transport routier soumis à une durée d'équivalence de 43 heures dont le salarié est payé à un taux horaire brut de 15 € (soit une rémunération mensuelle brute de 2 580 €).

Exemple 1 : le salarié a travaillé et a été rémunéré 20 heures durant la semaine. La durée à indemniser est donc de 43 h - 20 h = 23 h, soit une durée inférieure à 35 heures. L'entreprise doit indemniser son salarié à hauteur de 70 % d'une assiette de 23 heures au taux horaire brut de 15 €, soit un montant total brut de 0,7 x 23 x 15 = 241,5 €. Lors de sa demande d'indemnité, elle déclare à l'ASP une durée de 23 heures au taux horaire brut de 15 x 0,7 = 10,5 €.

Exemple 2 : le salarié a travaillé 3 heures durant la semaine. La durée à indemniser est donc de 43 h - 3 h = 40 h. L'entreprise doit indemniser son salarié à hauteur de 70 % d'une assiette de 40 heures au taux horaire brut de 15 €, soit un montant total brut de 0,7 x 40 x 15 = 420 €. Lors de sa demande d'indemnité, elle déclare à l'ASP 35 heures, à un taux horaire retraité calculé de la manière suivante : taux horaire brut retraité = 0,7 x taux horaire réel x nombre d'heures à indemniser / 35. Soit, dans notre exemple : taux horaire retraité = 0,7 x 15 x 40 / 35 = 12 €. L'entreprise doit donc déclarer une durée de 35 heures, à un taux horaire de 12 €.

À QUELLE INDEMNISATION ONT DROIT LES ALTERNANTS ?

L'ordonnance du 27 mars 2020 prévoit que les apprentis et les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation peuvent bénéficier, de façon exceptionnelle, d'une **indemnité d'activité partielle améliorée** (*Ord. n° 2020-346, art. 4*).

L'indemnisation des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation se fait sans distinguer les temps de formation pratique en entreprise et les temps de formation théorique en centre de formation. Ainsi, l'indemnisation est versée, y compris lorsque leur formation est maintenue à distance (*QR, version à jour au 10 mai 2020, question 28*).

Le montant de l'**indemnité** d'activité partielle est **calculé** sur la base de la **rémunération brute** de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation, telle que prévue par le **Code du travail** ou, le cas échéant, par la convention

collective ou l'**accord** collectif applicable (l'employeur peut maintenir une rémunération d'un niveau supérieur, mais les sommes excédentaires alors versées sont à sa seule charge). Le calcul de l'indemnité **dépend en outre du niveau de rémunération** de l'alternant (sur le niveau légal de rémunération des alternants v. le dossier juridique - Rému., salaires- n° 15/2020 du 22 janvier 2020).

Cette amélioration de l'indemnisation des salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation s'applique aux heures chômées à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date qui sera fixée par décret et au plus tard au 31 décembre 2020. En temps normal, ces salariés sont indemnisés à hauteur de 70 % de leur rémunération habituelle.

▣ Les rémunérations fixées en pourcentage du Smic

Lorsque la rémunération de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation est **inférieure au Smic**, ces derniers perçoivent une **indemnité** dont le montant est égal au **pourcentage du Smic** qui leur est **applicable** en vertu des dispositions du Code du Travail ou des dispositions conventionnelles. En d'autres termes, l'indemnité qui leur est versée est égale à leur rémunération habituelle.

Exemple : Un apprenti gagne 4,36 € de l'heure, ce qui équivaut à 43 % du Smic. Son employeur lui versera une indemnité du même montant pour chaque heure prise en compte par l'activité partielle.

Ces salariés restent exclus des dispositions relatives à la rémunération mensuelle minimum (v. ci-après).

À NOTER Le ministère du Travail précise que sur partielle.emploi.gouv.fr dans la colonne «Taux horaire (70 % brut)», l'employeur doit renseigner un montant correspondant à 100 % de la rémunération brute et non 70 % comme cela est indiqué.

▣ Les rémunérations égales ou supérieures au Smic

Lorsque l'apprenti ou le salarié en contrat d'apprentissage perçoit normalement une rémunération supérieure ou égale au Smic, on en revient au **régime applicable aux autres salariés**. L'indemnité d'activité partielle versée par son employeur équivaut à **70 %** de son taux de **rémunération horaire réglementaire ou conventionnelle**. Cependant, si le montant ainsi calculé est inférieur à **8,03 €**, il est automatiquement augmenté jusqu'à ce même montant (Ord. n° 2020-346, art. 4, al. 2 et 3).

Exemple : un salarié en contrat de professionnalisation gagne 11,17 € de l'heure, ce qui est supérieur aux 10,15 € du Smic. 70 % de cette somme représente 7,82 euros, son indemnité sera donc portée à 8,03 € par heure chômée.

LES SALARIÉS EN FORMATION SONT-ILS MIEUX INDEMNISÉS ?

De manière temporaire, l'**indemnisation** des salariés en formation pendant une période d'activité partielle est **alignée** sur les conditions d'indemnisation de **droit commun** comme le prévoit l'ordonnance du 27 mars 2020 (Ord. n° 2020-346, art. 5). Les salariés en activité partielle, dont la **formation** a été **acceptée** après la publication de l'ordonnance, soit **après le 28 mars 2020**, ne sont indemnisés qu'à hauteur de **70 %** de leur **rémunération** et cela jusqu'à une date qui doit être précisée par décret au plus tard au 31 décembre 2020 (v. ci-dessus).

LA FORMATION DES SALARIÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE

Le ministère du Travail incite les employeurs mobilisant l'activité partielle à investir dans les compétences de leurs salariés (QR, version à jour au 10 mai 2020, question 13). En ce sens, la prise en charge par le Fonds national de l'emploi (FNE) a été renforcée depuis le 14 avril 2020 et ses procédures ont été simplifiées (v. l'actualité n° 18045 du 20 avril 2020). Le FNE-formation renforcé permet une prise en charge à 100 % des coûts pédagogiques sans plafond horaire dans le cadre d'une convention conclue entre la Direccte et l'entreprise. Ce financement des bilans de compétences, des actions de formation et de validation des acquis de l'expérience (VAE) s'ajoute à la prise en charge de l'activité partielle.

Le FNE-formation peut aussi être mobilisé de manière collective dans le cadre de conventions conclues entre la Direccte et l'Opco. En outre, le compte personnel de formation (CPF) reste mobilisable par les salariés en activité partielle et permet un financement direct dans les conditions de droit commun. Bien entendu, pendant la période de confinement comme après, les actions financées par ces dispositifs peuvent être réalisées à distance. Quant aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation leur prise en charge au «coût-contrat» par les Opco a été maintenue pendant la fermeture des centres de formation.

L'ordonnance neutralise temporairement l'application des articles L. 5122-2 et R. 5122-18 du Code du travail, qui prévoient, en temps normal, que les salariés sont indemnisés à hauteur de 100 % de leur rémunération nette antérieure lorsqu'ils suivent une formation pendant une période d'activité partielle. Cette indemnisation intégrale continue à bénéficier aux salariés dont la formation a débuté avant le 29 mars 2020. En outre, les articles neutralisés restant inchangés, les salariés formés pendant l'activité partielle seront de nouveau indemnisés à hauteur de 100 % de leur rémunération après la crise sanitaire.

COMMENT INDEMNISER LES SALARIÉS NON SOUMIS À LA DURÉE DU TRAVAIL ?

Des modalités particulières de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ont été prévues à destination de certains salariés non soumis à la réglementation sur la durée du travail (Ord. n° 2020-346, art. 8, al. 2 et D. n° 2020-435 du 16 avril 2020) : **les VRP** ; le personnel navigant de l'aviation civile ; les travailleurs à domicile rémunérés à la tâche ; les journalistes pigistes ; les mannequins et les intermittents du spectacle rémunérés au cachet. Le ministère du Travail a détaillé les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle des salariés rémunérés au cachet dans son questions-réponse (QR, version à jour au 10 mai 2020, question 26).

À NOTER Ce dossier ne reprend pas le détail des modalités de calcul propre à chacun de ces publics particuliers (v. l'actualité n° 18045 du 20 avril 2020 et l'actualité n° 18057 du 7 mai 2020).

QUEL RÉGIME SOCIAL ET FISCAL S'APPLIQUE AUX INDEMNITÉS ?

Les indemnités d'activité partielle sont des revenus de remplacement qui bénéficient d'un régime social spécifique, mais reste imposable comme les rémunérations.

▣ Quel est le régime social de l'indemnité d'activité partielle ?

Un régime social dérogatoire et temporaire s'applique aux indemnités d'activité partielle versées aux salariés au titre des **périodes d'emploi réalisées à compter du 1^{er} mars 2020** (Ord. n° 2020-346, art. 11 et QR, version à jour au 4 mai 2020, question 5) :

– l'indemnité d'activité partielle versée au salarié constitue un revenu de remplacement et donc pas une rémunération (CSS, art. L. 242-1), à ce titre, elle reste **exonérée de cotisations et contributions de sécurité sociale**.

– l'indemnité d'activité partielle reste **soumise**, après un abattement d'assiette de 1,75 %, à la **CSG** au taux unique de **6,2 %** et à la **CRDS** au taux de **0,5 %**.

L'Urssaf précise sur son site que la CSG et la CRDS sont **écrêtées**, si leur prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'indemnité (éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité) sous le Smic brut, soit 10,15 € par heure (CSS, art L. 136-1-2, II, 4^e al. 2).

Les règles permettant d'exonérer certains revenus de CSG et de CRDS et celle permettant d'appliquer un taux réduit de 3,8 % de CSG sont donc temporairement écartées. Elles s'appliqueront de nouveau après une date fixée par décret au plus tard au 31 décembre 2020 (C. trav., art. L. 5122-4 et L. 5422-10).

À NOTER L'Urssaf rappelle sur son site : que les bénéficiaires du régime local d'assurance maladie du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle doivent s'acquitter d'une cotisation supplémentaire maladie de 1,50 % ; que les personnes fiscalement domiciliées hors de France, non redevables de la CSG et de la CRDS, et relevant à titre obligatoire d'un régime français d'assurance maladie sont redevables d'une cotisation d'assurance maladie dont le taux est fixé à 2,80 % ; que les salariés mahorais ne sont pas redevables de la CSG et de la CRDS, ils doivent s'acquitter d'une cotisation d'assurance maladie de 2,35 %.

▣ Le régime social dérogatoire s'applique-t-il aux indemnités complémentaires ?

Un accord collectif ou une décision unilatérale, peut prévoir d'indemniser la rémunération des salariés au-delà des limites prévues par la loi. Le régime social de ces indemnités complémentaires dépend des rémunérations et des périodes qui sont indemnisées (Ord. n° 2020-346, art. 11 et QR, version à jour au 10 mai 2020, question 5).

L'indemnisation des heures au-delà de la durée légale

Le régime social dérogatoire **ne s'applique pas** aux indemnités versées au titre d'heures chômées au-delà de la durée légale du travail, qui sont assujetties aux cotisations et contributions sociales, au même titre que les rémunérations.

Toutefois, lorsque le dispositif exceptionnel bénéficie aux salariés dont l'indemnisation couvre les heures supplémentaires (régime d'équivalence, convention de forfait en heures ou durée collective conventionnelle fixée avant le 23 avril), on peut penser que l'ensemble de leur indemnité bénéficie du régime social dérogatoire.

L'indemnisation au-delà de 70 % de la rémunération

Le régime social dérogatoire est **applicable** aux compléments d'indemnité éventuellement versés au-delà de 70 % de la rémunération, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur. Il faut cependant distinguer au titre de quelle période ces indemnités sont versées :

– pour les indemnités versées au titre des **périodes chômées avant le 1^{er} mai 2020**, le régime social dérogatoire s'applique **sans plafond** ;

– pour les indemnités versées au titre des **périodes chômées à compter du 1^{er} mai 2020**, le régime social dérogatoire ne s'applique qu'à l'indemnisation des fractions de rémunération inférieures à 4,5 smic. En d'autres termes, à compter du 1^{er} mai, les **indemnités complémentaires versées** au salarié au titre de la **fraction de leur rémunération dépassant 3,15 fois** le Smic horaire brut (soit 70 % de 4,5 Smic ou 31,97 € par heure ou 4849,16 € pour un mois entier chôme) sont **assujetties aux contributions et cotisations sociales** applicables aux revenus d'activité (Ord. n° 2020-460 du 22 avril 2020, art. 5).

Exemple : pour un salarié dont la rémunération s'élève à 60,90 € et dont la rémunération est intégralement maintenue, le régime social exceptionnel s'applique jusqu'au niveau de l'indemnité légale, soit 42,63 € (70 % de 60,90 €). Les indemnités complémentaires, soit 18,27 € sont soumises au régime social de droit commun des rémunérations.

À NOTER L'Urssaf précise sur son site que le régime dérogatoire ne bénéficie pas non plus aux périodes d'activité (périodes normalement travaillées ou de congés payés) préservées malgré la mobilisation de l'activité partielle dans l'entreprise, qui restent également soumises au régime des revenus d'activité.

▣ L'activité partielle doit-elle être déclarée dans la DSN ?

Oui. Les règles relatives à la déclaration sociale nominative (DSN) ne changent pas. Le site DSN-info rappelle, que dans tous les cas d'activité partielle, il convient de déclarer une rémunération (bloc S21.G00.51) de type « 019 – Heure d'activité partielle » et d'y associer une suspension au contrat dont le motif est « 602 – Chômage sans rupture de contrat » dont les dates de début et de fin de suspension couvrent la période d'activité partielle.

▣ Quel est le régime fiscal de l'indemnité d'activité partielle ?

L'indemnité d'activité partielle constitue un revenu normalement imposable, cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires (C. trav., art. L. 5122-4).

▣ Qu'en est-il des mutuelles et de la prévoyance ?

Le plus souvent les cotisations versées aux mutuelles restent dues car elles sont forfaitaires. S'agissant des régimes de prévoyance, les cotisations restent dues dans la plupart des cas mais il convient de se référer aux dispositions du contrat de prévoyance et de se rapprocher de son organisme pour s'en assurer (*pour en savoir plus v. l'actualité n° 18043 du 16 avril 2020*).

À NOTER En vertu d'un nouveau projet de loi d'habilitation adopté en Conseil des ministres le 7 mai 2020, le gouvernement prévoit de promulguer une ordonnance qui devrait permettre d'assurer le maintien des garanties de frais de santé et de prévoyance des salariés en activité partielle (*v. l'actualité n° 18059 du 12 mai 2020*).

QUAND L'INDEMNITÉ EST-ELLE VERSÉE ?

Que l'activité du salarié soit réduite ou suspendue, l'indemnité est versée par l'employeur à l'**échéance normale de la paie** (C. trav., art. R. 5122-14, al. 2).

À NOTER Les modalités de calcul pour de nombreux salariés ont été fixées depuis peu par la réglementation (cadres dirigeants, salariés au forfait, etc.) ce qui est de nature à entraîner des retards dans le versement des indemnités et des régularisations.

COMMENT LES SALARIÉS SONT-ILS INFORMÉS DE LEUR INDEMNISATION ?

Le décret du 25 mars 2020 a prévu de renforcer l'information des salariés sur la mise en œuvre de l'activité partielle. Le **bulletin de paie** du salarié placé en activité partielle doit porter les **mentions** suivantes (*C. trav., art. R. 3243-1, 16° et R. 5122-17 et QR, version à jour au 10 mai 2020*):

- le nombre d'heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle ;
- le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle ;
- le montant de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié.

D'après le ministère du Travail ces trois données doivent permettre de faciliter le contrôle et l'instruction des demandes d'indemnisation menés par les unités départementales des Direccte.

Cette mesure ne s'impose cependant pas directement : les employeurs ont **12 mois pour respecter cette obligation**. Jusqu'au 26 mars 2021, ils peuvent donc **continuer** de fournir les informations liées à leur indemnisation aux salariés par un **document distinct** du bulletin de salaire (*C. trav., art. R.5122-17 dans sa rédaction antérieure au décret du 26 mars 2020*). Ce document doit indiquer les mêmes informations, à savoir le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée.

Par ailleurs, l'information des salariés continue à se faire par l'intermédiaire d'un tel document dans les hypothèses où l'indemnité d'activité partielle est versée directement au salarié par l'ASP (*v. plus haut*), cette modalité ayant été préservée par le décret du 26 mars (*C. trav., art. R.5122-17*).

QUE GARANTIT LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE MINIMALE ?

Le Code du travail garantit aux salariés dont l'horaire de travail est au moins égal à la durée légale hebdomadaire, et dont la rémunération habituelle est au moins égale au Smic, une rémunération mensuelle minimale (RMM) équivalente au **montant du Smic net** (*C. trav., art. L. 3232-1 à L. 3232-9*), soit **8,03 € par heure en 2020**.

À NOTER Une indemnité de 8,03 € correspond d'après le simulateur du ministère du Travail à une rémunération brute par heures de 11,43 €.

Comment est calculée l'allocation complémentaire ?

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle, la rémunération d'un salarié est inférieure au Smic net, l'employeur est dans l'obligation de lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre le Smic net et la somme initialement perçue par le salarié. Elle ne s'applique pas pour les apprentis et les intérimaires. L'allocation complémentaire suit le même régime social et fiscal que l'indemnité d'activité partielle (*v. ci-dessus et C. trav., art. L. 3232-6 et L. 5428-1*).

Comment s'applique la RMM aux salariés à temps partiel ?

En temps normal, la RMM est proratisée pour un salarié à temps partiel. De manière temporaire, l'ordonnance du 27 mars permet aux salariés à temps partiel placés en position d'activité partielle de bénéficier d'une **indemnité au moins égale au taux horaire du Smic** (*Ord. n° 2020-346, art. 3 et QR, version à jour au 4 mai 2020, question 21*).

Si le taux horaire de l'indemnité d'un salarié à temps partiel calculé sur la base de 70 % de son salaire horaire brut est inférieur au taux horaire du Smic, le salarié aura droit à une indemnité équivalant au produit des heures chômées par le montant du Smic horaire net. Une restriction toutefois : cette extension de la RMM aux travailleurs à temps partiel par l'ordonnance ne s'applique pas aux salariés dont la rémunération horaire est inférieure au Smic. Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée à ces derniers est alors égal à son taux horaire de rémunération habituel.

La RMM est-elle garantie aux intérimaires ?

Oui. Les salariés des entreprises de travail temporaire bénéficient de manière exceptionnelle de l'allocation complémentaire garantie dans le cadre de la RMM jusqu'à une date fixée par décret au plus tard au 31 décembre 2020. Cette mesure permet d'étendre le bénéfice de la RMM aux salariés en CDI-intérimaires et à ceux en contrat de mission à temps complet au moins sur un mois (*Ord. n° 2020-346, art. 8 ter, et QR, version à jour au 10 mai 2020, question 27*).

À NOTER Une indemnité minimum au niveau du Smic net étant garantie aux salariés intérimaires à temps incomplet (*Ord. n° 2020-346, art. 3, al. 1*), aucun salarié intérimaire disposant d'un contrat de mission ou d'un CDI-intérimaire ne peut être indemnisé en deçà de 8,03 € dès lors que sa rémunération habituelle correspond au moins au Smic horaire de 10,15 €.

L'ACTIVITÉ PARTIELLE A-T-ELLE UNE INCIDENCE SUR LES DROITS DU SALARIÉ ?

Les heures chômées permettent d'acquérir certains droits et peuvent en outre être écartées lors du calcul de certains droits.

Les heures chômées ouvrent-elles des droits ?

La **totalité des heures chômées** est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des **droits à congés payés**. Elle est également prise en compte pour la répartition des droits à **participation** et **intéressement** lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle (*C. trav., art. R. 5122-11, al. 2*).

D'après la jurisprudence, les allocations d'activité partielle se substituant au salaire, elles doivent être incluses dans l'assiette de **calcul d'une prime de 13^e mois** (*Cass. soc., 26 novembre 1996, n° 96-40.266*; *Cass. soc., 4 juillet 2007, n° 06-42.322*), comme d'une **prime d'assiduité** ou d'une **prime d'ancienneté** calculée sur le salaire réel (*Cass. soc., 16 janvier 1992, n° 88-43.631*; *Cass. soc., 4 juillet 2007, n° 06-42.322*).

Par ailleurs, les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des droits aux différentes **prestations de sécurité sociale** et à une **retraite complémentaire**. En revanche, les allocations d'activité partielle ne sont pas soumises aux cotisations sociales et ne sont pas assimilées à des périodes cotisées. L'Assurance retraite ne prend pas en compte ces périodes ni pour la validation des trimestres, ni pour le montant de la pension (calculé à partir des 25 meilleures années de salaire) (*v. note ci-dessous*).

À NOTER Un projet de loi présenté en Conseil des ministres le 7 mai vise à permettre l'acquisition des droits à la retraite de base au titre des périodes d'activité partielle.

▣ Les périodes chômées peuvent-elles être neutralisées ?

Pour le calcul de l'**indemnité compensatrice de préavis**, les périodes d'activité partielle sont neutralisées. Le salaire à prendre en compte doit être calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle pour les salariés à temps plein, ou sur la base de la durée inscrite au contrat de travail pour les salariés à temps partiel (*C. trav., art. L. 1234-6*).

La Cour de cassation estime aussi que les indemnités d'activité partielle ne doivent pas être prises en compte dans le calcul d'une éventuelle **indemnité de licenciement**. L'employeur doit dans ce cas se baser sur la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé normalement (*Cass. soc., 11 oct. 2005, no 03-41.617*).

L'**Unédic** précise par ailleurs, sur son site que les périodes d'activité partielle correspondent à des périodes de suspension du contrat de travail. Comme les autres périodes de suspension (arrêt maladie, congé maternité, congé paternité...), l'activité partielle est donc considérée comme une période travaillée et ouvre ainsi des droits à l'**indemnisation**. À ce titre, une journée d'activité partielle correspond à une journée d'affiliation (7 heures). De plus les périodes indemnisées sont automatiquement exclues du calcul du salaire de référence, lors d'une ouverture de droits en cas de rupture du contrat de travail afin d'éviter de réduire le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

3 De quelle prise en charge bénéficie l'employeur ?

La prise en charge des indemnités d'activité partielle versées par l'employeur a été **améliorée** dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19. Elle nécessite toujours la formulation d'une demande de l'employeur sur le site de l'activité partielle (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>).

QUEL EST LE MONTANT DE L'ALLOCATION D'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

L'allocation d'activité partielle couvre **100 %** de l'**indemnité réglementaire** versée au salarié dans la limite d'un **plafond**.

À NOTER Ce niveau de prise en charge devrait être revu à la baisse, sauf dans certains secteurs, pour les demandes d'indemnisation concernant des périodes chômées à compter du 1^{er} juin (*v. l'actualité n° 18054 du 4 mai 2020*).

▣ 70 % de la rémunération brute

L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est égale à **70 %** de la **rémunération horaire antérieure brute** calculée dans les mêmes conditions que pour l'indemnité d'activité partielle (*C. trav., art. R. 5122-12 et R. 5122-13*). Elle est donc calculée sur la base de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés déterminée dans la **limite** de :

- la **durée légale** sur la période considérée ;
- ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat ;
- ou lorsqu'elle est supérieure, et pour certains salariés seulement, la durée collective du travail conventionnelle ou la durée stipulée au contrat.

En pratique, pour déterminer le montant de l'allocation d'activité partielle, le questions-réponses renvoie directement au montant de l'indemnité d'activité partielle quel que soit le salarié concerné (salarié soumis ou non aux règles sur la durée du travail, salarié au forfait annuel en jours, salarié soumis à un régime d'équivalence, etc.).

▣ Un plafond à 4,5 smic

Le montant de l'allocation d'activité partielle n'est cependant égal à celui de l'indemnité d'activité partielle que dans la limite d'un plafond : son calcul s'effectue sur la **fraction de rémunération inférieure à 4,5 Smic** horaire (*C. trav., art. R. 5122-13*). Elle ne peut donc pas dépasser **31,97 € par heure** ou 4849,16 € pour un mois entier chôme. Au-delà de ces montants, les indemnités versées aux salariés restent à la charge des employeurs et sont soumises au régime social de droit commun des rémunérations (*v. ci-dessus*).

▣ Un plancher à 8,03 €

Le montant minimal de l'allocation d'activité partielle correspond au montant de l'indemnité minimale accordée au salarié (*v. plus haut*). Celle-ci ne pourra donc être inférieure au **montant du Smic net**, soit 8,03 €, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic (*C. trav., art. R. 5122-13, al. 2*).

À NOTER Avant la réforme opérée par le décret du 25 mars 2020, les heures indemnisées donnaient droit à une prise en charge partielle par l'Etat et l'Unédic. Le montant de l'allocation d'activité partielle correspondait au produit du nombre d'heures indemnisables par un taux forfaitaire dépendant de la taille de l'entreprise : 7,74 € par heure chôme pour les entreprises d'un à 250 salariés ; 7,23 € par heure chôme pour celles de plus de 250 salariés.

COMMENT OBTENIR L'ALLOCATION D'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

Dès lors qu'il a obtenu une décision d'autorisation expresse ou tacite de recourir à l'activité partielle, l'employeur peut adresser à l'**Agence de services et de paiement** (ASP) une **demande d'indemnisation** au titre de l'allocation d'activité partielle (*C. trav., art. R. 5122-5*). Une demande doit être remplie pour chaque mois durant lequel l'employeur a mis des salariés en activité partielle. Cette demande doit être transmise par voie dématérialisée, suivant la même procédure que la demande d'autorisation de mise en activité partielle.

La demande de versement de l'employeur doit être déposée dans un **délai d'un an à compter du terme** de la **période couverte par l'autorisation** de recours. En

effet, les créances d'allocation d'activité partielle se prescrivent dans ce délai au profit de l'État et de l'Unédic (C. trav., art. L. 5122-1, IV.).

▣ La demande d'indemnisation est-elle obligatoire ?

Non. Légalement, rien n'oblige les entreprises qui ont placé des salariés en activité partielle à demander l'allocation d'activité partielle à l'Agence de services et de paiement (ASP). Les questions-réponses du ministère du Travail relatif à l'activité partielle (QR, version à jour au 10 mai 2020, question 18) souligne que dans cette hypothèse, les entreprises sont tenues d'indemniser leurs salariés dans les conditions prévues par le Code du travail (v. plus haut). Et si elles entendent bénéficier du régime social propre à ces indemnités (v. plus haut), elles doivent obtenir l'autorisation de mettre des salariés en activité partielle. Afin de permettre à l'État de connaître les économies réalisées, les entreprises volontaires doivent simplement **informer** la **Direccte** de leur **engagement** à ne **pas bénéficier** de l'**indemnisation** au titre de l'allocation d'activité partielle.

À NOTER Le dispositif exceptionnel mis en place pour faire face à la crise sanitaire a connu une montée en puissance inattendue. Le rappel fait aux entreprises de la possibilité de ne pas demander de prise en charge, vise à limiter la charge budgétaire de l'activité partielle.

▣ Que contient la demande d'indemnisation ?

La demande d'indemnisation comporte (C. trav., art. R. 5122-5):

- des informations relatives à l'identité de l'employeur;
- la liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR), à savoir leur numéro de sécurité sociale;
- les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

Les formulaires de demande d'indemnisation varient selon les modes d'aménagement du temps de travail (DT DGEFP fiche n° 8, point 8.2).

▣ Quand l'allocation est-elle versée ?

En principe l'allocation est versée **chaque mois par l'ASP** (C. trav., art. R. 5122-14).

Pour obtenir un paiement mensuel, les établissements appliquant un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et inférieure ou égale à l'année, doivent fournir les plannings présentant les heures réellement travaillées et chômées du mois concerné (C. trav., art. R. 5122-5, al. 6 et DT-DGEFP fiche n° 8, point 8.2).

À NOTER D'après le ministère du Travail, le délai moyen de versement de l'allocation d'activité partielle par l'ASP est de 12 jours.

ILLUSTRATION DE L'INDEMNISATION DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Nous reproduisons ci-dessous des exemples fournis dans le questions-réponses relatif à l'activité partielle du ministère du travail (*QR, version à jour au 10 mai 2020*).

Exemple 1

Un salarié gagne 10,15 € bruts de l'heure pour un contrat de 42 heures hebdomadaires. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant trois semaines.

70% de 10,15 € est égal à 7,1 €, ce qui constituerait le montant de l'allocation d'activité partielle. Cependant, ce montant est inférieur au plancher de 8,03 €. Le décret prévoyant que le plancher de l'allocation est fixé à 8,03 €, le montant horaire de l'allocation versée à l'employeur sera de 8,03 €.

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35 heures par semaine. 7 heures par semaine (42-35 = 7) seront donc non comptabilisées pour le calcul de l'allocation si le salarié chôme complètement.

L'employeur recevra de l'État/Unédic une allocation de :

$8,03 \text{ €} \times 35 \times 3 = 843,15 \text{ €}$.

L'employeur devra verser au salarié une indemnité équivalente. Elle ne sera pas assujettie à prélèvement social. Il n'aura aucun reste à charge.

Exemple 2

Un salarié gagne 30,45 € bruts de l'heure (3 Smic brut) pour un contrat de 20 heures hebdomadaire. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant une semaine.

70% de 30,45 € est égal à 21,31 €.

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35 heures par semaine ou du volume horaire contractuel. 20 heures seront donc comptabilisées pour le calcul de l'allocation.

L'employeur recevra de l'État/Unédic une allocation de :

$21,31 \text{ €} \times 20 = 426,2 \text{ €}$.

L'employeur devra verser au salarié une indemnité équivalente qui sera assujettie à la CSG et à la CRDS (6,7%). Il n'aura aucun reste à charge.

Exemple 3

Un salarié gagne 50,75 € bruts de l'heure (5 Smic brut) pour un contrat de 35 heures hebdomadaire. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant deux semaines.

70% de 50,75 € est égal à 35,52 €.

Le résultat est supérieur à 31,98 € (représentant 70% de 4,5 smic horaire brut).

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35 heures par semaine ou du volume horaire contractuel. 70 heures seront donc comptabilisées pour le calcul de l'allocation.

L'employeur recevra de l'État/Unédic une allocation de :

$31,98 \text{ €} \times 35 \times 2 = 2238,60 \text{ €}$.

L'employeur devra verser au salarié une indemnité de :

$35,52 \times 35 \times 2 = 2486,40 \text{ €}$.

Cette indemnité sera assujettie à la CSG et à la CRDS (6,7%).

Il restera à la charge de l'employeur: $2486,40 \text{ €} - 2238,60 \text{ €} = 247,8 \text{ €}$.