



Nouvelles précisions concernant le calcul de l'indemnité d'activité partielle liée à l'épidémie de Covid-19



Comme annoncé dans notre email du 23 avril, une ordonnance en date du 22 avril 2020 a modifié certaines règles de calcul de l'indemnité d'activité partielle présentées dans notre dernier Vade-Mecum (Ordonnance 2020-460 du 22 avril 2020, JO du 23 avril 2020).

Ces changements règlementaires ont, depuis lors, été confirmés par le Ministère du travail (« Dispositif exceptionnel d'activité partielle - Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses », mise à jour du 29 avril 2020) ne laissant plus de place au doute.

Voici, en synthèse, les modifications à prendre désormais en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle

①

Prise en compte, dans le cadre du calcul de l'indemnité d'activité partielle, des heures supplémentaires « structurelles » contractuellement ou conventionnellement prévues



RAPPEL DES ANCIENNES REGLES

Comme nous vous l'avons indiqué dans notre Vade-Mecum sur l'activité partielle :

- ➔ L'Administration considérait jusqu'à présent que **les heures supplémentaires récurrentes dites structurelles** (ex : salarié contractuellement soumis à une convention de forfait de 39 heures/semaine) **ne devaient pas être prises en compte dans le salaire de référence**, et ce en contradiction avec les dispositions au Code du travail (cf. Focus sur les heures supplémentaires dans notre Vade-Mecum).
Il était donc plus prudent, dans le flou des textes, de les exclure de la base de calcul du salaire de référence.
- ➔ Compte tenu des textes alors applicables, seules les heures chômées en dessous de la durée légale de travail (35h00) donnaient lieu à indemnisation par l'employeur puis à remboursement par l'État. **Les heures supplémentaires structurelles habituellement travaillées n'étaient donc pas indemnisées.**
- ➔ -L'Administration indiquait que, pour calculer le taux horaire de l'indemnité, il convenait de diviser le salaire de référence par la durée légale du travail (i.e. 151,67h) ou lorsque la durée du travail du salarié était inférieure, par la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. **Ce principe s'appliquait également aux salariés réalisant des heures supplémentaires structurelles.**
- ➔ Enfin, une question restait non tranchée concernant le calcul du taux horaire des commissions et primes perçues par les salariés soumis à une durée du travail incluant des heures supplémentaires structurelles. **Fallait-il diviser ses commissions et primes par 151,67 ou par la durée habituelle de travail (ex : 169 pour 39h00 hebdomadaires) ?**



Ces principes ne sont désormais plus applicables aux salariés réalisant des heures supplémentaires récurrentes dites structurelles en application de leur contrat de travail ou d'un accord collectif appliqué au sein de l'entreprise.

Il est maintenant prévu pour :

- ➔ Les salariés ayant conclu, avant le 24 avril 2020, une convention individuelle de forfait en heures (sur la semaine, le mois ou l'année) incluant des heures supplémentaires, et
- ➔ Les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou un accord collectif de travail (branche ou entreprise) conclu avant le 24 avril 2020

que la **durée contractuelle ou 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.

- Ainsi, si un salarié réalise habituellement 39 heures par semaine (soit 169 heures par mois) en application de son contrat de travail signé avant le 24 avril 2020 et qu'il est placé en activité partielle totale, il conviendra de calculer son indemnité d'activité partielle sur la base de 39 heures chômées (soit 169 heures sur le mois) et non plus 35 heures (soit 151,67 heures), comme c'était le cas auparavant.
- Par ailleurs, les heures supplémentaires réalisées par ces salariés sont désormais prises en compte dans le calcul du salaire de référence. Ainsi, pour ces salariés, doit être désormais pris comme base de calcul du salaire de référence, le salaire habituel du salarié en ce inclus la rémunération des heures supplémentaires contractuellement ou conventionnellement prévues.
- Les heures supplémentaires réalisées par ces salariés étant prises en compte dans le calcul des heures chômées, il conviendra de diviser le salaire de référence par la durée contractuelle ou conventionnelle.
- Enfin, la même règle semble s'appliquer pour le calcul du taux horaire des primes et commissions versées à ces salariés, les primes et commissions devant être divisées par la durée contractuellement ou conventionnellement prévue (ex : 169 pour 39h00 hebdomadaires) et non plus sur la base la durée légale, comme il était permis de le penser auparavant.

Attention :

- ➔ *L'Administration circonscrit la prise en compte des heures supplémentaires aux seuls salariés visés ci-dessus (ainsi qu'aux salariés soumis à des régimes d'équivalence) et non aux salariés qui effectuent régulièrement tous les mois des heures supplémentaires sans que le recours aux heures supplémentaires soit prévu par leur contrat de travail ou un accord collectif. Pour ces derniers, les nouveaux principes ne s'appliquent pas.*
- ➔ *Compte tenu de la date d'application de ces nouvelles règles, il conviendra, le cas échéant, de procéder, sur la paie du mois de mai, à des régularisations de paie au titre du mois de mars et/ou du mois d'avril 2020.*

EXEMPLE Exemple donné par l'administration :

Un salarié est placé en activité partielle à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale.

Il dispose d'une convention de forfait mensuel en heures (ou d'une durée équivalence décomptée au mois) de 169 heures pour un salaire forfaitaire de 3.467€ auxquels s'ajoutent 300€ de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail).



Au mois de février, il a perçu en plus 128,18€ correspondant à 5 heures supplémentaires au-delà de son forfait mensuel.

Il perçoit habituellement un bonus en mai de chaque année de 1.000€ et une prime d'ancienneté de 1.000€ au mois de décembre (calculée en fonction du temps de travail sur l'année).

- Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnisables

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars.

Le nombre d'heures à indemniser sera donc de (169 - 77 heures travaillées) = 92 heures

- Etape 2 : déterminer le taux horaire
 - Taux horaire de base = salaire que le salarié aurait perçu dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, déduction faite des heures supplémentaires au-delà du forfait / durée contractuelle ou collective ou d'équivalence : $3.467\text{€} / 169 \text{ heures} = 20,51\text{€}$
 - Taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence / durée contractuelle ou collective ou d'équivalence : $300\text{€} / 169 \text{ heures} = 1,77\text{€}$
 - Taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable : moyenne mensuelle des éléments variable / durée contractuelle ou collective ou d'équivalence : $(2.000\text{€} / 12 \text{ mois}) / 169 \text{ heures} = 0,99\text{€}$
 - Taux global : 23,27€
- Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle = $(70\% \times 23,27\text{€}) \times 92 \text{ heures} = 1.498,59\text{€}$

NB : les 77 heures normalement travaillées au cours du mois de mars par ce salarié doivent lui être rémunérées normalement en plus de l'indemnité d'activité partielle calculée ci-dessus.

②

Le régime social des indemnités complémentaires d'activité partielle à compter du 1^{er} mai 2020

RAPPEL DES ANCIENNES REGLES

Comme nous vous l'avions indiqué dans notre Vade-Mecum, dans le cas où l'entreprise versait au salarié un **complément d'indemnités** d'activité partielle, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, ce complément d'indemnité **bénéficiait**, jusqu'à présent, **du même régime social** (ord. n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 11): il était soumis, comme l'indemnité de « base », à la CSG/CRDS au taux global et unique de 6,7%, après abattement pour frais professionnels de 1,75%.



A compter du 1^{er} mai 2020, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC, soit 31,97 € par heure indemnisable, la fraction de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie à la CSG/CRDS et aux contributions et cotisations sociales comme du salaire (Ord. 2929-460 du 22 avril 2020, art. 5).

Cette règle d'assujettissement ne concerne que l'indemnité complémentaire.

Ainsi :

- ➔ Lorsque la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires **est inférieure ou égale à 3,15 fois le SMIC horaire soit 31,97 €**, les indemnités complémentaires **restent intégralement soumises au même régime social que les indemnités légales (CSG/CRDS sur les revenus de remplacement)** ;
- ➔ Lorsque la somme des indemnités légales et des indemnités complémentaires **est supérieure à 31,97 € par heure**, seule la part de l'indemnité complémentaire supérieure à ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité (i.e. comme du salaire).

Attention :

- Si un salarié bénéficie d'une **indemnité légale supérieure au seuil de 3,15 SMIC** (ex. : pour un taux horaire de 66 €, une indemnité légale de $66 \text{ €} \times 70 \% = 46,20 \text{ €}$), celle-ci relève bien pour son montant entier du régime social plus favorable des revenus de remplacement.
- Les éventuelles indemnités complémentaires versées en sus sont intégralement soumises à cotisations et CSG/CRDS comme du salaire.
- Par ailleurs, **comme par le passé**, les sommes éventuellement versées au titre d'indemnisation **d'heures chômées non indemnisables** au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail ou les heures supplémentaires structurelles résultant d'un accord collectif ou d'une convention individuelle de forfait, **sont assujetties aux cotisations et CSG/CRDS comme du salaire**.

PRECISIONS

➔ Concernant l'indemnisation des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est supérieure ou égale au SMIC

Comme indiqué dans notre Vade-Mecum, les salariés en **contrat d'apprentissage ou de professionnalisation** dont la rémunération antérieure est inférieure au SMIC bénéficie d'une **indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération antérieure** (l'indemnisation versée couvre à la fois la rémunération applicable au titre des dispositions du Code du travail et la part conventionnelle) (Ord. 2020-428 du 15 avril 2020, art. 6, JO 16).

L'Administration vient par ailleurs de préciser que lorsque la rémunération du salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est égale ou supérieure au SMIC, l'indemnité d'activité partielle versée par l'entreprise équivaut à 70% de son taux de rémunération horaire. Elle ne peut cependant être inférieure au SMIC net, soit 8,03€.

Informations Pratiques

Sur le site activitepartielle.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 indiqué.



Retrouver toutes ces informations sur notre espace [SNEC PRO](#)