

## L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Date de création : 02/11/2020  
Date de première publication : 02/11/2020  
Date de version publiée : 02/11/2020

## L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN

### QUESTIONS / RÉPONSES COURANTES

## Quand l'employeur verse-t-il les indemnités aux salariés ?

Les indemnités sont versées aux salariés à la date normale de paie.

## Quelles informations doivent être communiquées aux salariés ?

Lorsque l'employeur recourt à l'activité partielle, il doit :

- ✓ Informer individuellement les salariés des mesures d'activité partielle les concernant ;
- ✓ Afficher les nouveaux horaires de travail dans l'entreprise ;
- ✓ Communiquer à l'inspecteur du travail les modifications d'horaires envisagées au titre de l'activité partielle.

A l'occasion du paiement de l'allocation d'activité partielle, un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée est

remis au salarié par l'employeur.

## Quelles conséquences pour les salariés travaillant avec un temps de travail spécifique ?

En principe : le nombre d'heures pouvant justifier l'attribution de l'allocation d'activité partielle correspond à la différence entre la durée légale du travail sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période.

Cas particuliers :

✓ **Modulation** : la demande d'indemnisation doit être effectuée dès que l'employeur constate que le planning indicatif de l'accord de modulation ne pourra être respecté. Le nombre d'heures indemnisables correspond aux heures perdues par rapport au planning indicatif de la modulation dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle hebdomadaire en moyenne sur l'année (33h en modulation de type A pour la branche de l'Animation).

Les heures perdues comprises entre la durée légale, ou conventionnelle si inférieure, et le plafond de la modulation fixé par l'accord ou la convention ne peuvent être indemnisées au titre de l'activité partielle.

Selon une circulaire du 12 juillet 2013 (DGEFP n°2013-12), en matière de modulation, pour calculer le nombre d'heure à indemniser, l'employeur peut choisir **deux options** et **sélectionner** celle qui est **la plus avantageuse** pour les salariés :

- Un calcul à la semaine

L'employeur fait la différence 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

L'employeur fait, pour chaque semaine, la différence entre la durée moyenne hebdomadaire travaillée sur les semaines chômées et les heures qui ont été travaillées.

Pour cette 2<sup>ème</sup> méthode, il convient de se rattacher aux principes posés par l'article R. 5122-19 définissant les modalités de calcul des heures indemnisables. Il faut apporter une attention particulière à la **période de mise en œuvre de l'activité partielle**. Cette période correspond à la durée qui figure sur la demande d'indemnisation. Ainsi, si l'employeur fait une demande mensuelle, la période sur laquelle va être appréciée le nombre d'heures à indemniser correspond au mois travaillé. S'il fait une demande sur 2 mois, nous estimons que la période sur laquelle peut être appréciée le nombre d'heures à indemniser et sur laquelle peut être effectuer la moyenne selon cette 2<sup>ème</sup> méthode, correspond aux 2 mois.

**Aménagement avec JRTT** : les heures susceptibles d'être indemnisées au titre de l'activité partielle sont les heures en deçà de ✓ 35 heures. L'allocation ne peut être attribuée qu'après que l'employeur a eu recours aux jours RTT qu'il peut fixer unilatéralement.

Les heures d'activité partielle réduisent de fait, à due proportion, le nombre d'heures de repos sur une période de 4 semaines ou sur l'année.

*Exemple : un salarié dont la réduction du temps de travail est organisée sur la base de 35 heures hebdomadaires par l'octroi de journées de repos supplémentaires par période de quatre semaines réalise habituellement les durées du travail suivantes : les semaines 1 et 3 à 39 heures, les semaines 2 et 4 à 31 heures (7 heures 30 minutes). Au cours du mois de mars 2020, le salarié effectue réellement 20 heures les semaines 1 et 2.*

*L'employeur pourra prétendre au remboursement de :*

*- 15 heures de chômage partiel la semaine 1 (soit 35 heures – 20 heures),*

*- 15 heures de chômage partiel la semaine 2 (soit 35 heures – 20 heures).*

*En effet, la semaine 2, le salarié devait normalement effectuer 35 heures de travail et non pas 31 heures puisque les 4 heures de repos théoriquement acquises la semaine 1 par la réalisation de 4 heures de travail au-delà de 35 heures n'ont pas été réalisées. Le droit à 4 heures de repos la semaine 2 n'est donc pas ouvert et le chômage partiel au cours de la semaine 2 est donc logiquement décompté en deçà de*

*35 heures et non de 31 heures.*

**Salarié au forfait annuel en jours** : L'ordonnance du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle dispose que « pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées ».

Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit les modalités de cette conversion.

En cas d'activité partielle totale sur un mois considéré, l'entreprise déclare, en activité partielle totale, la durée légale correspondant à la période considérée. En cas de réduction d'activité, il est tenu compte des jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié sur la période considérée. 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 jours ou demi-journées de travail devront être clairement identifiés, en particulier si les périodes travaillées le sont sous forme de télétravail.

- 1 jour correspond à 7 heures ;
- 1 demi-journée correspond à 3 heures 30.

*Exemple : Un salarié est placé en activité partielle à compter du 17 mars 2020. Il travaille 3 jours par semaine (du lundi au mercredi) au lieu de 5. Le nombre d'heures à indemniser pour le mois de mars sera donc de : 4 jours (à partir du 17 mars) x 7h = 28 heures chômées du 17 au 31 mars 2020.*

Ensuite, il faut déterminer le montant du taux horaire « fictif » pour le salarié au forfait en jours.

Le Q/R du ministère du travail indique les éléments suivants :

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle.

Le taux horaire est déterminé en rapportant la valeur d'une journée entière de travail par 7.

En l'absence de disposition conventionnelle permettant la valorisation d'une journée de travail, la valeur d'une journée entière de travail correspond au montant du salaire mensuel auquel le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet divisé par 22 (nombre de

jours ouvrés mensuels moyen) pour un forfait de 218 jours annuels. En cas de forfait prévoyant un nombre de jours inférieur à 218, le dénominateur correspond au nombre moyen mensuel de jours convenu par le contrat de travail. A défaut d'indication, il convient de corriger le nombre moyen mensuel de jours ouvrés (à savoir 22) du rapport entre le nombre de jours prévu par le forfait divisé par 218. Le résultat est arrondi au nombre entier le plus proche.

*Exemple : un salarié perçoit 2 800 Euros par mois (hors primes et éléments variables) pour un forfait de 214 jours annuels. L'accord collectif instituant le forfait annuel en jours ne prévoit pas la valorisation d'une journée.*

*Coefficient de réduction =  $214 / 218 = 0,98$*

*Nombre de jours ouvrés mensuels moyen =  $22 \times 0,98 = 22$*

*Valeur d'une journée =  $2800 / 22 = 127,27\text{€}$*

*Taux horaire =  $127,27 / 7 = 18,18\text{€}$*

Le montant de l'indemnité d'activité partielle (versée au salarié) sera égale à 70 % du taux horaire brut de référence au titre de l'activité partielle x nombre d'heures éligibles à l'activité partielle. L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est plafonnée à 60% (ou 70% selon le secteur) de 4,5 SMIC horaire brut, c'est-à-dire 27,41€ (ou 31,98€) par heure chômée.

Si nous reprenons l'exemple précédent, l'indemnisation sera égale à :

*$28h \text{ chômées} \times 18,18\text{€} \times 70\% = 356,33\text{€}$*

- **Salarié cadre dirigeant** : Afin de déterminer le nombre d'heures chômées pour lesquelles les cadres dirigeants sont indemnisés au titre du chômage partiel, il convient de retenir, dans la limite de la durée légale de travail (soit 35 heures par semaine) :
  - 3h30 pour une demi-journée non travaillée ;
  - 7h pour une journée non travaillée ;
  - et 35h pour une semaine non travaillée.

La rémunération mensuelle de référence servant de base au calcul de l'indemnité d'activité partielle est la moyenne des rémunérations brutes perçues par le cadre dirigeant au cours des 12 mois précédant le placement en chômage partiel de l'entreprise ou de l'établissement (ou de tous les mois travaillés si le cadre dirigeant est dans l'entreprise

depuis moins de 12 mois).

Il est ensuite retenu, pour 7 heures non travaillées, 1/30<sup>e</sup> de la rémunération mensuelle de référence du cadre dirigeant. Un résultat qu'il faut encore diviser par 7 (7 heures) pour obtenir le montant horaire de référence permettant de calculer l'indemnité d'activité partielle. Le montant de l'indemnité d'activité partielle versée au cadre dirigeant est alors égal à 70 % de ce montant horaire.

*Exemple : Un cadre dirigeant est placé en activité partielle « totale » à compter du 17 mars 2020. Il travaille habituellement du lundi au samedi inclus. Le nombre d'heures à indemniser pour le mois de mars sera donc de : 13 jours non travaillées (à partir du 17 mars) x 7h = 91 heures chômées du 17 au 31 mars 2020.*

*Il perçoit 4 500 Euros par mois (hors primes et éléments variables).*

*Valeur d'une journée = 4500 / 30 = 150€*

*Taux horaire = 150 / 7 = 21.43€*

Le montant de l'indemnité d'activité partielle (versée au salarié) sera égale à 70 % du taux horaire brut de référence au titre de l'activité partielle x nombre d'heures éligibles à l'activité partielle. L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est plafonnée à 60% (ou 70% selon le secteur) de 4,5 SMIC horaire brut, c'est-à-dire 27,41€ (ou 31,98€) par heure chômée.

Si nous reprenons l'exemple précédent, l'indemnisation sera égale à :

*91h chômées x 21.43€ x ou 70% = 1365.09€*

## **L'employeur a-t-il la possibilité d'indemniser au-delà des 70% légaux pour maintenir le salaire net ou brut habituel du salarié ?**

Il est tout à fait possible pour un employeur de décider d'indemniser l'activité partielle au-delà des 70% prévus par la loi.

A la suite de l'ordonnance du 27 mars 2020, dès lors qu'elle est mise en place **par accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur**, ces indemnités complémentaires suivent le même régime que l'indemnité légale d'activité partielle mais dans une

certaine limite depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020.

- Lorsque la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires est inférieure ou égale à 3,15 fois la valeur du SMIC horaire soit 31,97 euros, les indemnités complémentaires sont intégralement soumises au même régime social que les indemnités légales c'est-à-dire exonérées ;
- Lorsque la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires est supérieure à 31,97 euros, la part de l'indemnité complémentaire supérieure à ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

Ainsi, dans le cas où l'indemnité légale est supérieure à 31,97 euros, les indemnités complémentaires seront intégralement soumises à cotisations et contributions sociales sur les revenus d'activité.

Dans le cas où l'indemnité légale est inférieure à cette limite seule la part des indemnités complémentaires qui conduit à franchir cette limite sont assujetties aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

Ces nouvelles dispositions relatives à l'assujettissement aux cotisations et contributions sociales des indemnités complémentaires sont applicables aux heures d'activité partielle réalisées à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020. Les indemnités complémentaires versées par l'employeur entre le 1<sup>er</sup> mars et le 30 avril restent totalement exonérées de charges sociales (sauf CSG et CRDS).

**A noter :** Nous conseillons à l'employeur qui souhaite verser ce complément, de maintenir le salaire net plutôt que le salaire brut. En effet, du fait de l'exonération de charges sur l'indemnité activité partielle, maintenir le salaire brut reviendrait à verser un salaire net supérieur au salaire habituel.

**Les sommes qui seraient versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnisables au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales.** *Par exemple, un salarié est embauché pour 39h par semaine. Le complément d'indemnisation versée par l'employeur dans la limite de 35h par semaine sera exonéré de charges. En revanche, si l'employeur indemnise les heures au-delà de 35h (4h ici), cette indemnisation sera entièrement soumise à charges sociales.*

## **Quel est l'impact de l'activité partielle sur le régime de prévoyance et sur la complémentaire santé ?**

Les régimes de santé et de prévoyance sont maintenus au bénéfice des salariés en situation d'activité partielle, malgré la suspension du contrat de travail.

En cas d'activité partielle « totale » (le contrat est complètement suspendu), le salarié peut donc continuer à bénéficier de la complémentaire santé d'entreprise en cas de besoin ainsi que du régime de prévoyance.