

Fiche mémo paye et activité partielle

Quelles sont les spécificités de l'activité partielle en paie ?

I Etabli selon les textes parus au 20/03/2020

Rappel du contexte :

Article L5122-1 code du travail : Les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :

-soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;

-soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement.

▲ **Dans le contexte actuel, la déclaration peut être faite dans les 30 jours de la mise en activité partielle. La décision de la Direccte risque donc d'arriver postérieurement à l'établissement des paies. Le dossier du client devra impérativement contenir la décision de la Direccte. Attention aux refus !**

Les informations à recueillir pour établir la paie:

Il est impératif de vérifier les règles relatives à l'activité partielle, issues des conventions, des accords collectifs ou des décisions unilatérales, éventuellement applicables à l'entreprise (tel est le cas, par exemple des dispositions particulières de la convention collective des bureaux d'étude)

La période d'activité partielle peut être :

- Chômage total
- Chômage partiel
- Formation pendant l'activité partielle.

Les heures indemnisables en cas d'activité partielle :

Ce sont les heures chômées dans la limite de la durée légale ou de la durée figurant au contrat si celle-ci est inférieure. Au-delà les heures ne sont pas obligatoirement indemnisées par l'employeur (sauf accord collectif ou CCN)

Durées légales du travail	Cadre de référence
Hebdomadaire	35 heures
Mensuelle	151,67 heures
Annuelle	1600 heures (la journée de solidarité étant déduite)

Pour les modalités spécifiques d'aménagement du temps de travail : (rappel de la circulaire)

- **forfait en heures hebdomadaire** : Les heures chômées du forfait au-delà de 35h sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas le droit à l'allocation d'activité partielle ou indemnisation par l'employeur
- **forfait en heures mensuel** : Les heures chômées du forfait au-delà de 151.67h sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas le droit à l'allocation d'activité partielle ou indemnisation par l'employeur
- **modulation ou accord d'aménagement du temps de travail** : Pour calculer le nombre d'heure à indemniser, l'employeur peut choisir 2 options et sélectionner celle 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 35h hebdomadaire).
 - **Un calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire** : qui fait la différence, pour chaque semaine, entre la durée moyenne hebdomadaire travaillée sur le mois et les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning (dans la limite de 151,67h/mois et 35h/hebdo).
- **régime d'équivalence** : la base pour déterminer le calcul des heures à indemniser, est soit la durée légale, soit le nombre d'heures rémunérées. Si le nombre d'heures rémunérées est supérieur (ou égal) à la durée légale, ce sera la durée légale qui sera utilisée. En revanche, si le nombre d'heures rémunérées est inférieur à la durée légale, ce sera le nombre d'heures rémunérées qui sera utilisé pour le calcul.
- **convention de forfait en heures ou en jours sur l'année** : Les salariés au forfait en heures ou en jours sur l'année sont exclus du champ d'application de l'activité partielle en cas de réduction d'horaire mais pas en cas de fermeture de tout ou partie d'établissement partielle (article R.5122-8 du code du travail). Ainsi, dès qu'un établissement est fermé, pour une durée minimale d'une demi-journée, ces deux catégories de salariés sont éligibles au bénéfice de l'activité.

La rémunération :

La période pendant laquelle le salarié travaille est rémunérée normalement (heures supplémentaires éventuelles comprises)

▲ **Le calcul du plafond est impacté selon la modalité de réduction d'activité :**
en cas de fermeture temporaire les jours d'activité partielle sont neutralisés selon la formule : $\text{valeur du plafond mensuel} * \frac{\text{nombre de jours calendaires de travail}}{\text{nombre de jours calendaires du mois}}$
en cas de réduction d'activité (par exemple réduction de 50%) le plafond sera proratisé comme pour un salarié à temps partiel, en fonction du temps de travail.

▲ **Le smic de référence servant à calculer la réduction générale de cotisations, maladie et allocations familiales doit être proratisé. L'activité partielle est un cas de suspension du contrat de travail et la proratisation se fera comme en cas de maladie.**

Pendant la période d'activité partielle les heures sont indemnisées au taux de 70% (de la rémunération brute) ou 100% (de la rémunération nette) en cas de formation.

Ces taux sont un minima, un accord de branche, d'entreprise ou une décision unilatérale d'une entreprise sur l'activité partielle peut préciser des modalités spécifiques d'indemnisation.

▲ **Pendant une période de maladie, le salarié perçoit les IJ de la sécurité sociale (et non l'allocation d'activité partielle). Si l'employeur est tenu à un maintien de salaire, il devra plafonner les sommes versées afin de tenir compte de l'activité partielle. En effet, le salarié ne peut pas percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait eue s'il avait été présent dans l'entreprise (Cass. soc. 2 juillet 1987, n° 83-43626).**

Le calcul du taux horaire pour un taux de base de 70 % :

L'assiette de l'indemnité de congés payés est ramenée à un montant 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.

La règle applicable est celle du calcul de la base des congés payés. Ainsi, une prime annuelle allouée globalement pour l'ensemble de l'année rémunérant périodes de travail et période de congé confondues n'est donc pas à retenir.

L'indemnité de congés payés ne pouvant être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant ses congés, la règle du maintien de salaire s'applique aussi.

Le calcul du taux horaire pour un taux majoré de 100 % :

Le taux d'indemnisation est porté à 100 % de la rémunération horaire nette lorsque les salariés suivent des actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées.

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

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

Exonération totale ou partielle de Csg-Crds pour les allocations d'activité partielle : (voir les barèmes en annexe)

Les allocations d'activité partielle peuvent être exonérées totalement ou partiellement de CSG et de CRDS dans les cas suivants (CSS, art. L. 136-1-2, III) :

1. Faibles revenus annuels

La CSG et la CRDS ne sont pas dues si le revenu fiscal de référence de l'avant-dernière année du salarié (revenu figurant sur l'avis d'imposition) ne dépasse pas le revenu maximal fixé pour avoir droit aux allègements de taxe d'habitation.

Lorsque cette condition n'est pas remplie, mais que l'impôt sur le revenu de l'année précédente est inférieur à un certain montant, le salarié est assujéti à la CSG au taux réduit de 3,8 % entièrement déductible.

Attention, si cette règle est appliquée, la preuve de la situation fiscale du salarié devra être conservée dans le dossier de l'entreprise

2. Faible revenu salarial mensuel

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

Lorsque l'exonération n'est pas totale, il y a lieu de réduire le montant des prélèvements jusqu'à garantie du Smic brut.

Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS (Circ. DSS, 5 juill. 2002).

Rémunération mensuelle minimale :

L'employeur est également tenu de respecter une Rémunération Mensuelle Minimale (RMM).

Pour respecter cette obligation, il doit verser une allocation complémentaire à l'allocation d'activité partielle qui permet d'atteindre le niveau du SMIC net.

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

■ *L'article L. 3232-3 du Code du travail, indique pour les cotisations concernées :*

« ...des cotisations obligatoires retenues par l'employeur... »

L'article ne mentionne pas des cotisations « légalement obligatoires ».

Les cotisations de complémentaire santé, de prévoyance et de retraite supplémentaires ont été mises en place de manière obligatoire et collective sont bien des « cotisations obligatoires » au sens de l'article L. 3232-3 du Code du travail. À notre sens, ces cotisations sont donc à prendre en compte.

Les salariés en intérim et les apprentis ne sont pas concernés par le versement écartés de la RMM.

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

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

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

Peuvent bénéficier de la garantie de RMM :

- les salariés dont le contrat de travail comporte un horaire au moins égal à la durée légale hebdomadaire de travail, soit 35 heures.
- les salariés soumis à un horaire d'équivalence

En sont exclus :

- les salariés à temps partiel
- les apprentis (une rémunération inférieure à la RMM est passible des mêmes sanctions que le non-respect du Smic)

La RMM est réduite dans les cas suivants :

- le salarié a accompli un nombre d'heures inférieur à celui correspondant à la durée légale hebdomadaire du fait de la suspension du contrat de travail ;
- le contrat de travail a débuté ou s'est terminé.
- arrêt total de l'entreprise consécutif à un sinistre, aux intempéries ou à la fermeture pour congés payés.

Exemple de calcul de paie : (établi selon les textes parus au 20/03/2020)

Les horaires du salarié sont de 35H par semaine

Un salarié est en activité partielle totale du 17/03/20 à midi au 31/03/2020

Rémunération	Heures	Taux	Montant
	151.67	13,187	2 000,00

Par hypothèse, le salarié n'entre pas dans la condition d'exonération de CSG CRDS dans le cadre des faibles revenus annuels.

calendrier		horaires théoriques	travail du salarié
d	1-mars		
l	2-mars	7	7
m	3-mars	7	7
m	4-mars	7	7
j	5-mars	7	7
v	6-mars	7	7
s	7-mars		
d	8-mars		
l	9-mars	7	7
m	10-mars	7	7
m	11-mars	7	7
j	12-mars	7	7
v	13-mars	7	7
s	14-mars		
d	15-mars		
l	16-mars	7	7
m	17-mars	7	3,5
m	18-mars	7	0
j	19-mars	7	0
v	20-mars	7	0
s	21-mars		
d	22-mars		

l	23-mars	7	0	
m	24-mars	7	0	
m	25-mars	7	0	
j	26-mars	7	0	
v	27-mars	7	0	
s	28-mars			
d	29-mars			
l	30-mars	7	0	
m	31-mars	7	0	Activité partielle
		154	80,5	73,5 h

> Détail des calculs de la paie :

récapitulation	Heures du mois
nb d'heures de travail	80,50
nb d'heures activité partielle totale	73,50
nb d'heures du mois	154,00

3. Déterminer les rémunérations des différentes périodes :

a. Période de travail :

Le nombre d'heures de travail est rémunéré selon la règle de l'horaire réel :

$$2000 \text{ €} * \frac{80.5 \text{ heures}}{154 \text{ heures}} = 1\,045.46 \text{ €}$$

La présentation sur le bulletin de salaires est la suivante :

Base	151,67	13,187	2 000,00
absence	-73,50		-954,54
		brut	1 045,46
Parts salariales variables	1 045,46	20,84%	-217,87
Parts salariales fixes			-15,00
CSG-CRDS sur PP fixes santé	20,00	9,70%	-1,94
	Net période de travail		810,65

b. Période d'activité partielle :

Le nombre d'heures d'activité partielle est de 73.50. Il correspond à la durée de l'absence car le chômage de la période est total. Le taux horaire retenu correspond à celui retenu pour le calcul de l'indemnité de congés payés (règle du 1/10^{ème} ou du maintien).

Dans ce calcul le taux horaire du bulletin a été retenu. Dans cet exemple, il est admis que celui-ci soit supérieur à celui issu de la règle du 1/10^{ème}.

Calcul du taux horaire de l'indemnisation sur la base de 70% :

$$\frac{2000}{151.67} * 70\% = 9.2306\text{€}$$

La présentation sur le bulletin de salaires sera la suivante :

Indemnité activité partielle	73,50	9,2306	678,45
CSG-Crds	666,58	6,7%	-44,66
Net activité partielle			633,79

4. Calcul de la CSG-Crds : comparaison rémunération nette / Smic brut

Calcul du smic mensuel brut	151,67	10,15	1 539,45
------------------------------------	--------	-------	-----------------

Rémunération nette perçue par le salarié :

Net période de travail	810,65
Net activité partielle	633,79
Total net perçu	1 444.44

Le total net perçu par le salarié est de 1 444.44€. Il est inférieur au Smic brut mensuel pour un montant de 94.98€

Le cas d'exonération de la CSG-CRDS (CSS, art. L. 136-1-2, III) s'applique donc. L'imputation de l'exonération s'appliquera dans la limite de 94.98€ :

- CSG deduct. de l'impôt sur le revenu	666.58 x 3.80% =	25.33	
- CSG/CRDS non deduct. de l'impôt sur le revenu	666.58 x 2.40% =	16.00	cumul
		41.33	
- CSG/CRDS non deduct. de l'impôt sur le revenu	666.58 x 0.50% =	3.33	cumul
		44.66	

L'exonération sera donc totale sur les 44.66€ de CSG/CRDS calculés au titre de l'activité partielle.

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

Net période de travail (inchangée)	810,65
Net activité partielle (hors CSG CRDS)	678,45
Total net perçu	1 489.10

5. Rémunération mensuelle minimale (RMM)

Faut-il verser une allocation complémentaire à l'allocation d'activité partielle pour permettre à la rémunération nette d'atteindre le niveau du SMIC net ?

a. Calcul de la RMM :

RMM brute (Smic sur	151,67	10,15	1 539,45
Parts salariales variables	1 539,45	20,84%	-320,82
Parts salariales fixes			-15,00
RMM nette arrondie			1 204,00

Cotisation retenues pour le calcul du net sont identiques à celles retenues pour le calcul du salaire d'activité (la complémentaire santé étant aussi « obligatoire » au sein de l'entreprise)

b. Calcul du complément :

RMM nette arrondie	1 204,00
Total net perçu	1 489.10

Le montant net perçu par le salarié 1 489.10€ est supérieur à la RMM nette 1 204€. Aucun complément n'est donc à faire.

Dans le cas contraire la différence aurait fait l'objet d'un versement complémentaire à la charge de l'employeur.

Bulletin de salaire :

SAS

BULLETIN DE SALAIRE

Période: Mars 2020

Siret: Code Naf:
Urssaf/Msa : 217

Matricule : 00010
N°SS : 189081038700135

Emploi: Employé
Statut professionnel: Employé

Monsieur Romuald LARCHER

Entrée: 01/01/2009
Ancienneté: 11 ans et 3 mois

Code de Travail: Art L 3141-3 à L 3141-20 & L 3164-9- L 1237-1, L 1234-1 & L 1234-2- L 1237-5 à 1237-10

Eléments de paie	Base	Taux	A déduire	A payer	Charges patronales
Salaire de base	151.67	13.1865		2000.00	
Absence activité partielle 170320	-3.50	12.9870	45.45		
Absence activité partielle 180320-310320	-70.00	12.9870	909.09		
Salaire brut				1045.46	
Santé					
Sécurité Sociale- Mal. Mat. Inval. Décès			15.00		1 045.46 7.0000 73.18
Complémentaire- Santé					20.00
Accidents du travail & mal. professionnelles					1 045.46 2.0000 20.91
Retraite					
Sécurité Sociale plafonnée	1 045.46	6.9000	72.14		1 045.46 8.5500 89.39
Sécurité Sociale déplafonnée	1 045.46	0.4000	4.18		1 045.46 1.9000 19.86
Complémentaire Tranche 1	1 045.46	4.0100	41.92		1 045.46 6.0100 62.84
Famille					1 045.46 3.4500 36.07
Assurance chômage					1 045.46 4.2000 43.91
Autres contributions dues par l'employeur					1 045.46 4.9460 51.71
Autres contributions dues par l'employeur					20.00 8.0000 1.60
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu					
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu	1 047.16	6.8000	71.21		
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu activité partielle		3.8000			
CSG/CRDS non déduct. de l'impôt sur le revenu					
CSG/CRDS non déduct. de l'impôt sur le revenu	1 047.16	2.9000	30.37		
CSG/CRDS non déduct. activité partielle		2.4000			
CSG/CRDS non déduct. activité partielle		0.5000			
Exonérations de cotisations employeur					- 130.79
Total des cotisations et contributions:			234.82		288.68
Indemnité activité partielle	73.50	9.2306		678.45	
Réintégration fiscale	20.00				
Net à payer avant impôt sur le revenu				1489.09	
dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie	15.13				
Impôt sur le revenu prélevé à la source- PAS Taux non personnalisé	1 539.46	- 1.3000	20.01		
Net payé				1469.08	
Net payé : 1469.08 euros					
<small>Payer le 31/03/2020 par Chèque</small>					
Dans votre intérêt, et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée. Informations complémentaires : www.service-public.fr					

Annexes :

Taux et cotisations de l'entreprise :

Cotisations de l'entreprise	Part salariale	Part Patronale
cotisations générales	11,31%	
total	11,31%	
Taux de 9,70%, incidence après abattement de CSG CRDS 1.75%	9,53%	
incidence CSG CRDS sur cotis patronales	0,00%	
Cotisations proportionnelles	20,84%	
prévoyance	0,00	0,00
santé frais	15,00	20,00
Cotisations fixes	15,00	20,00

Taux de CSG-CRDS :

Taux applicables	CSG		CRDS	total
	D	ND	ND	
Revenus d'activité	6,8	2,4	0,5	9,7
IJSS et activité partielle	3,8	2,4	0,5	6,7

Le taux réduit de CSG, fixé à 3,8 %, concerne les allocations chômage (y compris l'indemnité d'activité partielle). Il s'applique si le revenu fiscal de référence de l'avant-dernière année est compris entre un montant plancher et un montant plafond, variant selon le nombre de parts de quotient familial. En dessous du montant plancher, il y a exonération.

Application du taux réduit de CSG en 2020 selon le montant du revenu fiscal de référence de 2018 (avis d'imposition 2019)

Quotient familial	Revenu fiscal de référence	
	Montant plancher	Montant plafond
1 part	11 305 €	14 780 €
1,5 parts	14 324 €	18 726 €
2 parts	17 343 €	22 672 €
2,5 parts	20 362 €	26 618 €
3 parts	23 381 €	30 564 €
3,5 parts	26 400 €	34 510 €
4 parts	29 419 €	38 456 €
Quart de part supplémentaire	1 510 €	1 973 €
Demi-part supplémentaire	3 019 €	3 946 €

Exonérations

Les allocations de chômage sont exonérées de CSG et de CRDS dans les 2 cas suivants :

- Le prélèvement de CSG et de CRDS ferait baisser le montant net de l'allocation en dessous du Smic brut.
- Le revenu fiscal de référence du bénéficiaire est inférieur à un certain montant.

Exonération des allocations chômage en 2020 : plafond de revenu selon le nombre de parts de quotient familial

Quotient familial	Revenu fiscal de référence 2018 (avis d'imposition 2019)
1 part	11 305 €
1,5 part	14 324 €
2 parts	17 343 €
Par quart de part supplémentaire	1 510 €
Par demi-part supplémentaire	3 019 €

