
DÉPARTEMENT DROIT DU TRAVAIL : LES ESSENTIELS

Rémunération et activité partielle (AP) Conseils pratiques pour l'établissement des bulletins de paie

Les difficultés ne manquent pas pour définir les modalités de rémunération en période d'activité partielle et, par voie de conséquence, les bulletins de paie.

Une fois les principes établis et les grandes règles d'application connues (voir notamment nos précédentes communications du [01/04/2020](#), du [30/03/2020](#) et du [27/03/2020](#)), il nous faut entrer dans la phase pratique de la réalisation des payes !

Au vu de nos retours d'expérience, **une chose est sûre : rien ne sera simple en la matière.**

Une autre chose est certaine : il est impératif de vérifier les sources que vous allez utiliser pour faire vos payes (certains documents circulant sur papier en-tête de la DIRECCTE semblent traiter des cas particuliers tels des conventions de forfait base 38 ou 39 h, mais ne sont pas des sources fiables).

Des précisions et des exemples sont encore attendus pour nombre de cas particuliers tels les Cadres, les conventions de forfait heures / semaines, les heures supplémentaires forfaitisées à la semaine ou au mois, etc.

Pas de précipitation et il nous semble prudent, dans l'attente de certitude juridique de source légale ou réglementaire, de faire application *a minima* des règles connues.

Une régularisation *a posteriori* est toujours possible, surtout lorsqu'un versement complémentaire aux salariés est rendu nécessaire..., plutôt que le contraire !

Privilégiez en conséquence, et toujours, les seules sources de droit (les lois et décrets), ainsi que les communications qui sont publiées (au quotidien) directement sur le site du Ministère du travail.

Conservez également, à toutes fins utiles, une sauvegarde papier de la publication officielle du Ministère que vous avez appliquée.

1. Distinction entre l'indemnité d'activité partielle (AP) que l'employeur doit verser au salarié et l'allocation AP qui sera versée à l'employeur par l'Etat

a. L'indemnité AP que l'employeur doit verser au salarié :

Faire en paye une déduction pour absence correspondant aux heures chômées au titre de l'AP.

Déterminer et mentionner le montant versé de l'indemnité AP pour les heures chômées au titre de l'activité partielle :

- **La règle : 70 %** de la rémunération horaire brute (avec un minimum à **8,03 €**, sauf pour contrat d'apprentissage ou de professionnalisation / **sans maximum**).

➤ **La faculté pour l'employeur** : maintien de la rémunération de 70 à 100 %, tout en bénéficiant du même régime social d'exonération que l'indemnité d'allocation partielle de 70 %.

➤ **La Méthode** :

1° Déterminer la **rémunération horaire en référence à l'assiette maintien de salaire congés payés** ([article L.3141-24 II du Code du Travail](#)).

Le salaire à prendre en compte ne peut être inférieur « **au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler** », calculée en fonction :

- du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;
- de la durée du travail effectif de l'établissement.

Concernant le salaire et les primes mensuelles, il convient d'intégrer dans l'assiette toute somme :

- versée en contrepartie du travail fourni ;
- présentant un caractère obligatoire ;
- ne rémunérant pas à la fois des périodes de travail et de congés payés.

Concernant les primes ayant une périodicité supérieure (ex : 13^{ème} mois ; commissions annuelles ou trimestrielles, etc.), il convient (sous réserve d'interprétation) :

- de les neutraliser en les ramenant à la moyenne de la période sur laquelle elles sont calculées, si elles ne sont pas versées globalement (période de travail et de congé confondues) ;
- de les exclure de l'assiette, si elles sont versées globalement (période de travail et de congé confondues), l'exemple type, sous réserve de particularités propres à chaque entreprise, étant la prime de 13^{ème} mois.

→ **A l'issue de ce calcul, un taux horaire doit être déterminé.**

2° Multiplier le taux horaire obtenu par le **nombre d'heures déclarées chômées dans la limite de 35 heures par semaine** (sauf si le contrat de travail prévoit un volume inférieur ; décret à paraître concernant le régime d'équivalence).

3° **Ne pas soumettre les indemnités AP au précompte des cotisations sociales** ; après abattement de 1,75%, soumettre à CSG (6,2%), CRDS (0,5%) et le cas échéant (sans abattement) à la cotisation droit local maladie (1,5%).

4° Faire application des **règles d'écrêtement et d'ordre de précompte** prévues si ces prélèvements ont pour effet de réduire le **montant net de l'indemnité, éventuellement cumulé avec une rémunération nette d'activité, sous le SMIC brut** (cf. [fiche pratique publié sur le site de l'URSSAF](#)).

5° Vérifier l'application du prorata du **plafond de sécurité sociale**.

6° A l'égard des **cotisations de prévoyance**, vérifier les termes des contrats souscrits avec les organismes en charge des garanties.

En effet, avec le développement massif de l'activité partielle en cette période de crise, les organismes de prévoyance ont rappelé qu'il était indispensable, afin d'assurer un certain niveau de garanties et de prestations aux salariés, que les cotisations prévoyance soient correctement **calculées (sous-entendu précomptées) et déclarées** (déclaratif en date du 30/03/2020 – voir notre précédente communication du 02/04/2020). A cette fin, ils préconisent d'inclure les indemnités versées au titre de l'activité partielle dans les assiettes des cotisations prévoyance, et ce sauf indication contraire de l'organisme.

b. L'allocation AP que l'employeur recevra de l'Etat / UNEDIC :

Effectuer des demandes d'indemnisation via la plateforme dédiée.

Détermination de **l'allocation AP horaire** pour chaque salarié par l'Administration, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- **La règle : 70 %** de la rémunération antérieure brute du salarié (méthode « maintien de salaire congés payés »).
- **Le plafond de l'allocation horaire : 70% de 4,5 SMIC horaire brut** (31.98€).
- **Le plancher de l'allocation horaire : 8,03 €** par heure (sauf pour les apprentis et contrat de professionnalisation).

L'AP horaire ainsi déterminée est multipliée par le nombre d'heures chômées dans la limite de 35 heures par semaine (sauf si le contrat prévoit un volume inférieur ou régime d'équivalence).

2. Exemples fournis à ce jour par le Ministère du Travail

(Cf. Fiche pratique [DISPOSITIF EXCEPTIONNEL D'ACTIVITE PARTIELLE - Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses](#) – publiée par le Ministère du Travail et mise à jour le 3 avril 2020)

Exemple 1 :

Un salarié gagne **10,15 € bruts** de l'heure (1 SMIC brut) pour un contrat de **42 heures** hebdomadaires.

L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant **trois semaines**.

➤ **L'indemnité AP que l'employeur doit verser au salarié :**

- 70 % de 10,15 € est égal à 7,1 €, mais il faut appliquer le montant plancher de 8,03 €. Le montant horaire de l'indemnité versée sera de **8,03 €** ;

- L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35 h par semaine. 7 heures par semaine (42 h-35 h=7 h) seront donc non comptabilisées pour le calcul de l'indemnité si le salarié chôme complètement ;
- L'employeur devra verser au salarié une indemnité de 8,03 € x 35 h x 3 semaines, soit **843,15 €** ;
- Cette indemnité ne sera pas assujettie à prélèvement social (cf. ci-supra).

➤ **L'allocation AP que l'employeur recevra de l'Etat / UNEDIC :**

- 8,03 € x 35 h x 3 semaines = **843,15 €**.

L'employeur 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**.

➤ **L'indemnité AP que l'employeur doit verser au salarié :**

- 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 h par semaine ou du volume horaire contractuel ;
- 20 heures seront donc comptabilisées pour le calcul de l'indemnité ;
- L'employeur devra verser au salarié une indemnité brute de 21,31 € x 20 h, soit **426,20 €** ;
- Cette indemnité sera assujettie à la CSG, à la CRDS et le cas échéant à la cotisation droit local maladie (cf. supra).

➤ **L'allocation AP que l'employeur recevra de l'Etat / UNEDIC :**

- 21,31 € x 20h = **426,20 €**.

L'employeur 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**.

➤ **L'indemnité AP que l'employeur doit verser au salarié :**

- 70 % de 50,75 € est égal à 35,52 € (Peu importe que le résultat soit 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 h par semaine ou du volume horaire contractuel ;
- 70 heures seront donc comptabilisées pour le calcul de l'indemnité ;
- L'employeur devra verser au salarié une indemnité de 35,52 € x 35h x 2 semaines, soit **2 486,40 €** ;
- Cette indemnité sera assujettie à la CSG, à la CRDS et le cas échéant à la cotisation droit local maladie (cf. *supra*).

➤ **L'allocation AP que l'employeur recevra de l'Etat / UNEDIC :**

- 31,98 € x 35 h x 2 semaines = **2238,60 €**.

L'employeur aura donc un reste à charge : 2486,40 € – 2238,60 € = 247,8 €.

Bien entendu, nous restons à votre disposition pour répondre à vos demandes de conseils, d'information et d'assistance.

