

CHOMAGE PARTIEL

Comment est calculé le taux horaire pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle ?

*Indemnité d'activité partielle = 'indemnité perçue par le salarié pendant les heures chômées.
Allocation d'activité partielle = somme versée par l'Etat et l'Unédic à l'employeur pour ces heures.*

ETAPE 1 : Le nombre d'heures chômées

Heures chômées qui ouvrent droit à une allocation

Heures chômées dans la limite de la durée légale (151,67 sur le mois) ou de la durée équivalente sur le mois (*régime d'équivalence au sens de l'article L.3121-13 du code du travail*) sur la période considérée

Heures chômées qui n'ouvrent pas le droit à une allocation

Heures chômées au-delà de la durée légale (151,67 sur le mois) ou de la durée équivalente sur le mois (*régime d'équivalence au sens de l'article L.3121-13 du code du travail*) sur la période considérée

Si la durée collective conventionnelle ou la durée stipulée au contrat est inférieure à la durée légale, seules les heures chômées en deçà de la durée collective conventionnelle (ou la durée stipulée au contrat) ouvrent droit à l'allocation. Lorsqu'elle est inférieure à la durée précitée, n'ouvrent pas droit à une allocation, les heures chômées au-delà de la durée collective conventionnelle du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

ETAPE 2 : Le taux horaire de référence de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle

**Le taux horaire de référence au titre de l'activité partielle est le taux horaire de base
Si le salarié a des primes, il faut également calculer le taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence**

Si le salarié une rémunération variable, il faut également calculer le taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable (s'il y en a)

1. Taux horaire de base

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, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche...) de ce salaire, hors heures supplémentaires et leur majoration.

Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à 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.

Le résultat de cette division donne le **taux horaire de base**.

Si le salaire du salarié ne comporte ni prime ni élément variable : passez directement à l'Etape 3

2. Taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence

Seules sont prises en compte les primes versées mensuellement qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle (primes de pause payée, par exemple).

Le montant des primes à prendre en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Ce montant est divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant à 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.

Le résultat de cette division donne le **taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence**.

3. Taux horaire des éléments de rémunération variable

Sont pris en compte ici :

- Les éléments de rémunération variable (commissions, pourboires...)
- Les primes versées selon une périodicité non mensuelle, qui répondent aux mêmes critères que les primes visées au 2. (primes 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 des mois travail lés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour d'activité partielle de l'entreprise (par exemple période du 1^{er} mars 2019 au 29 février 2020).

Ce montant mensuel de référence est divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant à 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.

Le résultat de cette division donne le taux horaire des éléments de rémunération variable.

4. Eléments exclus du calcul du taux horaire

o Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires et leur majoration, même structurelles, n'étant pas éligibles à l'activité partielle, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité d'activité partielle.

o Les autres éléments exclus

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

ETAPE 3 : Le montant de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle

Montant de l'indemnité d'activité partielle (versée au salarié) et de l'allocation d'activité partielle (versée à l'employeur) = 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 70% de 4,5 SMIC horaire brut, c'est-à-dire 31,98€ par heure chômée.

Exemple 1 :

Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il travaille 35 heures par semaine pour un salaire de base de 2700 Euros (sans prime ou rémunération variable).

- **Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnifiables**

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de (151,67 – 77 heures travaillées) = 74,67 heures chômées.

- **Etape 2 : déterminer le taux horaire**

Taux horaire de base = salaire du mois précédent / la durée légale sur la période considérée : $2700 / 151,67 = 17,80$

- **Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle**

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle = $(70\% \times 17,80) \times 74,67 = 930,39$ Euros

Exemple 2 :

Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il travaille 33 heures par semaine (soit 143 heures par mois) pour un salaire de base de 2500 Euros et reçoit 300 euros de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail).

- **Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnifiables**

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de (143 – 77 heures travaillées) = 66 heures

- **Etape 2 : déterminer le taux horaire**

Taux horaire de base = salaire du mois précédent / la durée collective ou stipulée au contrat de travail sur la période considérée : $2500 / 143 = 17,48$

Taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence / la durée collective ou stipulée au contrat de travail sur la période considérée : $300/143 = 2,10$

Taux global : 19,58

- **Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle**

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle = $(70\% \times 19,58) \times 66 = 904,60$ Euros

Exemple 3 :

Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il travaille 35 heures par semaine pour un salaire de base de 2700 Euros et 300 euros de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail). Il a perçu un salaire de 3356 Euros en février 2020 en raison de 16 heures supplémentaires majorée à 25 %. Il perçoit habituellement un bonus en mai de chaque année de 1000 euros et une prime d'ancienneté de 1000 Euros au mois de décembre (calculée en fonction du temps de travail sur l'année).

• **Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnifiables**

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de $(151,67 - 77 \text{ heures travaillées}) = 74,67 \text{ heures}$

• **Etape 2 : déterminer le taux horaire**

- Taux horaire de base = salaire du mois précédent déduction faite des heures supplémentaires / la durée légale : $2700 / 151,67 = 17,80$
- Taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence / la durée légale : $300/151,67 = 1,98$
- Taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable : moyenne mensuelle des éléments variable / durée légale : $(2000/12) / 151,67 = 1,10$
- Taux global : 20,88

• **Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle**

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle =
 $(70\% \times 20,88) \times 74,67 = 1091,38 \text{ Euros}$

Point de litige

Selon les textes en vigueur, pour chaque heure d'activité partielle le salarié perçoit une indemnité horaire correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération à retenir pour calculer l'indemnité est celle qui sert d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien de salaire (C. trav. art. R 5122-18). Sur ce point, aucune modification n'est intervenue par les différentes mesures portant aménagement du droit du travail.

La circulaire DGEFP du 12 juillet 2013 fixe la liste des éléments à intégrer dans le calcul de l'indemnité partielle, il s'agit :

- du salaire brut (avant déduction des cotisations sociales)
- des majorations pour le travail supplémentaire
- des avantages en nature dont le salarié ne continuera pas à jouir pendant la durée de son congé
- des primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées en contrepartie du travail et si elles ne rémunèrent pas déjà la période de congés.

Selon la jurisprudence, pour être prises en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés, les primes doivent répondre aux critères suivants :

- elles doivent être versées en contrepartie du travail, et revêtir un caractère de généralité et de constance qui les rend obligatoires pour l'employeur ;
- elles ne doivent pas présenter le caractère de remboursements de frais, ni rémunérer un risque exceptionnel ;
- elles ne doivent pas déjà indemniser la période de congé. Sont donc exclues les primes :
- qui ne correspondent pas à un travail réellement effectué par le salarié ;
- qui rémunèrent à la fois des périodes de travail et des périodes de congés ;
- qui ont un caractère exceptionnel ou facultatif.

En pratique, sont notamment exclues de l'assiette de l'indemnité : - le 13e mois - remboursement de frais (indemnité de transport et panier et de grands déplacements...) - les primes exceptionnelles - les primes de vacances - les primes d'assiduité et de rendement allouées globalement pour l'ensemble de l'année - les primes semestrielles d'efficacité. Cette liste n'est pas exhaustive.

Il convient de ne pas se fier à l'intitulé de la prime mais bien de vérifier si son objet répond aux critères définis par la jurisprudence pour les prendre en compte ou les exclure de l'assiette de l'indemnité.

Nous attirons votre attention sur le fait que le ministère du Travail a mis à jour son document questions/réponses relatif à l'activité partielle. À cette occasion, le Ministère du Travail exclut les heures supplémentaires de l'assiette de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié : « les heures supplémentaires et leur majoration, même structurelles, n'étant pas éligibles à l'activité partielle, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité d'activité partielle ». Or, comme précité, les dispositions contenues dans les dispositions légales ou réglementaires n'ont pas été modifiées.

Par conséquent, et compte tenu la problématique, la CAPEB a de nouveau sollicité le Ministère par l'intermédiaire de l'U2P dans la mesure où d'autres secteurs d'activités sont également concernés par cette question. Dans l'attente d'un retour du Ministère et compte tenu de la situation inédite et du contexte juridique incertain lié au COVID 19, il conviendrait à notre sens, et ce, sans que nous puissions disposer de certitude à ce jour d'appliquer des dispositions réglementaires toujours en vigueur, en indiquant que celle ci serait sous réserves de l'interprétation qui pourrait en être faite des DIRECCTE au regard du Q/R du 10 avril 2020.

Toutefois, nous vous alertons sur le risque que le remboursement des indemnités, puisse néanmoins être inférieur à l'indemnité versée si l'administration applique les dispositions figurant dans le questions/réponses. En tout état de cause, il appartiendra à l'entreprise compte tenu des éléments ci-dessus de faire son choix.

Nous ne manquerons pas de revenir vers vous dès que nous serons en possession de précisions en la matière.