

## La rémunération du salarié en activité partielle et la question du maintien à 100 %

L'activité partielle peut être mise en place en cas de fermeture totale de la structure et donc d'inactivité totale pour les salariés ou en cas de réduction des horaires de travail. Pour toutes les heures de travail non effectuées du fait de la réduction ou de l'interruption de l'activité, l'employeur a l'obligation de verser au salarié 70 % de sa rémunération brute.

L'indemnité d'activité partielle est versée par l'employeur au salarié aux dates de paie habituelles.

L'employeur perçoit ensuite un remboursement de l'administration au titre de l'activité partielle.

### Quelle assiette de calcul prendre ?

L'employeur doit prendre comme salaire de référence la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés et plus précisément le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il était venu travailler normalement (la règle du dixième ne peut pas être retenue. En pratique, il s'agit de prendre la rémunération brute du mois précédent y compris la RIS).

Cette rémunération est ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale de travail ou, si elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de celle mentionnée dans le contrat de travail comme expliqué dans le point ci-dessous.

### Comment calculer cette rémunération ?

- **Exemple 1** : le salarié ayant une interruption totale de son activité

Un salarié travaille habituellement 35h et perçoit une rémunération brute mensuelle de 2000 euros. La structure est totalement fermée pour un mois. Pour calculer la rémunération à verser au salarié, l'employeur doit réaliser le calcul suivant :

**Étape 1** : calculer le taux horaire à 70 % :  $(2000 \text{ €} / 151,67) \times 70 \% = 13,19 \text{ €} \times 70 \% = 9,23 \text{ €}$ .

**Étape 2** : calculer la rémunération mensuelle :  $9,23 \text{ €} \times 151,67 = 1399,91 \text{ euros}$ .

Sur le mois, l'employeur a l'obligation de lui verser la rémunération mensuelle de 1 399,91 €.

- **Exemple 2** : le salarié connaît une baisse de son activité et une réduction de son temps de travail

Le salarié est en activité partielle en raison d'une réduction de son horaire de travail. En février 2020, il travaille 20 heures au lieu de 35 heures hebdomadaires. Il perçoit habituellement une rémunération mensuelle brute de 2 000 euros. L'employeur maintiendra la rémunération classique du salarié sur les heures travaillées (20 heures hebdomadaires) et maintiendra 70 % de la rémunération brute pour les heures non effectuées dans le cadre de l'activité partielle (15 heures hebdomadaires). L'employeur doit

donc décompter le nombre d'heures non travaillées sur le mois. Pour calculer la rémunération à verser au salarié, l'employeur doit réaliser le calcul suivant :

Etape 1 : calculer les heures non travaillées et indemnisées au titre de l'activité partielle : 35 - 20 = 15 heures non travaillées.

Etape 2 : calculer le taux horaire classique du salarié :  $2000 / 151,67 = 13,19 \text{ €}$  et calculer le taux horaire à 70 % :  $(2000 \text{ €} / 151,67) \times 70 \% = 13,19 \text{ €} \times 70 \% = 9,23 \text{ €}$ .

Etape 3 : calculer le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle : en février 2020, le salarié n'a pas travaillé 15h par semaine pendant 4 semaines civiles soit 60 heures non travaillées sur le mois.

Il percevra donc une rémunération mensuelle de  $2000 - (60 \text{ heures non travaillées} \times 13,19 \text{ €}) + (60 \text{ heures non travaillées indemnisées à } 9,23 \text{ €}) = 2000 - (790,80 + 553,80) = 1\ 763$ .

	Base	Taux	Montant
Salaire de base	151,67	13,19	2 000
Heures non travaillées	60	13,19	- 790,80
Heures indemnisées	60	9,23	+ 553,80
Brut total			1 763

### La rémunération mensuelle minimale c'est quoi ?

La loi prévoit une rémunération mensuelle minimale pour garantir le versement mensuel du SMIC net à un salarié à temps plein.

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération du salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale, l'employeur doit lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou Smic net) et la somme initialement perçue par le salarié.

Cette rémunération mensuelle minimale ne s'applique pas aux salariés à temps partiel.

### Quel régime social et fiscal ?

Les indemnités versées aux salariés pour les heures non travaillées au titre de l'activité partielle sont imposables mais ne constituent pas un salaire. Elles sont donc exonérées de cotisations et de taxe sur les salaires.

En revanche, l'indemnisation assimilée à un revenu de remplacement, est soumise à CSG et CRDS aux taux respectifs de 6,20 % et de 0,50 %.

**ATTENTION** : en cas de réduction des horaires de travail des salariés, la rémunération perçue par le salarié pour les heures de travail effectuées pour la structure et qui n'entrent pas dans le cadre de l'activité partielle constitue un salaire soumis à cotisations sociales.

Si nous prenons l'exemple n°2 indiqué ci-dessus, la rémunération correspondante aux 20 heures travaillées par le salarié constitue un salaire soumis à cotisations sociales. En revanche, l'indemnisation pour les 15 heures non travaillées est exonérée de cotisations sociales sauf de CSG / CRDS aux taux spécifiques.

**Un simulateur a été mis en place pour accompagner les employeurs dans le calcul de la rémunération à maintenir dans le cadre de l'activité partielle :**

<http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

**Quelle indemnisation pour l'employeur ?**

En contrepartie des indemnités d'activité partielle qu'il verse au salarié, l'employeur a droit, pour chaque heure indemnisée, à une allocation d'activité partielle cofinancée par l'Etat et l'Unedic, dont le taux horaire est de 7,74 € dans les entreprises de 250 salariés au plus et de 7,23 € dans les autres.

Toutefois, le ministre de l'Economie et des Finances a annoncé vendredi 13 mars 2020 un déplaçonnement de l'indemnisation de l'activité partielle versée à l'employeur. Ce dernier devrait percevoir un remboursement de 100 % de l'indemnité versée au salarié (égale à 70 % de son salaire brut soit environ 84 % de son salaire net).

Nous attendons la parution du décret qui entérinera cette annonce. Les employeurs devraient percevoir 100 % de la rémunération qu'ils ont versée aux salariés c'est-à-dire 70 % de la rémunération brute des salariés comme expliqué ci-dessus. Le déplaçonnement devrait s'appliquer aux rémunérations des salariés jusqu'à 4,5 fois le SMIC.

Nous vous tiendrons informés de l'évolution des dispositions sur le sujet.

**L'employeur peut-il maintenir 100 % de la rémunération du salarié en activité partielle ?**

Dans le cadre de l'activité partielle, l'employeur a l'obligation légale de maintenir 70 % de la rémunération brute du salarié pour les heures de travail non effectuées du fait de la baisse ou de l'interruption de l'activité. Toutefois, l'employeur peut être plus favorable que la loi et maintenir 100 % de la rémunération brute du salarié. Dans ce cas, la rémunération maintenue par l'employeur au-delà des 70 % de la rémunération brute du salarié sera à sa charge totale. En effet, l'administration remboursera l'employeur uniquement dans la limite de 70 % de la rémunération brute du salarié.

*Par exemple : un salarié a une rémunération brute de 2 000 euros, l'employeur doit verser au minimum 1 400 euros (70 % de la rémunération brute). Il peut toutefois décider de verser 2 000 euros, dans ce cas, les 600 euros versés en plus de son obligation légale ne seront pas indemnisés au titre de l'activité partielle. Cette somme sera à sa charge totale.*

La rémunération versée au salarié dans le cadre de l'activité partielle n'est pas assimilée à du salaire mais à un revenu de remplacement, elle est donc exonérée de cotisations de sécurité sociale. En revanche, l'indemnisation assimilée à un revenu de remplacement, est soumise à CSG et CRDS aux taux respectifs de 6,20 % et de 0,50 %.

Une circulaire de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du 12 juillet 2013 n°2013-12 (fiche technique n°6) précise que « Dans le cas d'une majoration de l'indemnité d'activité partielle dans le cadre d'un accord de branche, d'entreprise ou d'une décision unilatérale d'entreprise et selon les dispositions de l'article L.5122-4, ce régime social reste applicable à l'indemnité versée au salarié ». Ainsi, d'après ce texte, si l'employeur verse 100 % de la rémunération du salarié dans le cadre de l'activité partielle, l'intégralité de ce revenu sera exonérée de cotisations sociales mais soumise à CSG / CRDS aux taux indiqués ci-dessus.

Dans cette situation, et afin que le salarié ne perçoive pas une rémunération supérieure à la rémunération qu'il perçoit sans activité partielle, l'employeur maintiendra 100 % du salaire net du salarié.

Il faut toutefois utiliser cette circulaire avec précaution puisqu'elle n'est pas opposable à l'administration. Pour connaître avec certitude le régime social applicable au maintien à 100 % de la rémunération du salarié dans le cadre de l'activité partielle, vous pouvez interroger votre URSSAF.

---

[Circulaire n°2013-12](#)