



PastelÉtudes

Formation à la pratique de la paie

Reproduction interdite

## L'activité partielle

***La prise en compte des heures supplémentaires, complémentaires et des primes***

***Vous avez la possibilité de télécharger le support de cette vidéo sur le blog du site de [Pastel-études.fr](http://Pastel-études.fr)***

***C'est gratuit, ne vous en privez pas !***

**Alain HENRY**

# SOMMAIRE

- ▶ Le calcul de la durée d'indemnisation du salarié
- ▶ La prise en compte dans la base des primes
- ▶ Le calcul du taux horaire d'indemnité

*Dans cette vidéo je développe l'aspect calcul des salaires.*

*Pour plus d'informations sur la législation et la mise en œuvre de ces dispositifs, voyez le site du gouvernement ainsi que les vidéos associées.*

# **An rappel des principes**

*Je vous laisse en prendre connaissance sur le support à télécharger (Gratuitement) sur le blog de pastel-études.fr*

***Pour plus d'information, voir les précédentes vidéos sur l'activité partielle***

***Je passe directement aux points qui nous intéressent !***

# Les situations

## La situation du salarié

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité, versée par son employeur à l'échéance habituelle de la paie, correspondant à **70 % de sa rémunération brute horaire** soit environ 84% de son salaire net habituel. A noter qu'une convention collective peut prévoir une indemnisation plus favorable pour le salarié.

L'employeur doit remettre au salarié un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées ou faire figurer ces éléments sur le bulletin de paie.

## La situation de l'employeur

Sur le bulletin de paie, Il déduira du salaire brut une retenue pour absence et la compensera par une ligne indemnité d'activité partielle de 70 % limitée au taux horaire de 4,50 SMIC soit en 2020, 45,68 €

Cette limite n'a pas d'incidence sur l'indemnité du salarié qui percevra toujours 70% de son taux horaire.

Le remboursement de l'indemnité versée au salarié sera assuré par un remboursement de l'état sur demande mensuelle effectuée par l'employeur. Cette indemnité d'allocation partielle sera au minimum égale au SMIC net soit un taux horaire minimum de 8,03 € par heure

Le remboursement sera intégral jusqu'à 4,5 SMIC soit un salaire mensuel de 6 927,39 €

# Le revenu minimum du salarié

## La situation du salarié

Dans le cas d'une rémunération égale au SMIC, l'employeur doit payer l'intégralité du salaire mais toujours dans la limite de 35 heures hebdomadaires. **De ce fait, l'indemnité minimale versée au salarié sera de 8,03 € par heure.**

Dans le cas d'un temps partiel, le salarié percevra au minimum un salaire net égal au montant du SMIC calculé sur la durée contractuelle .

L'apprenti et le salarié en contrat de professionnalisation percevront au minimum leurs salaires calculés sur la grille de leurs rémunérations.

# La situation à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020

	<b>REGLES</b>
Indemnisation du salarié	Indemnité de 70% du salaire
Indemnisation du salarié en période de formation durant l'activité partielle	Indemnité de 70% du salaire L'état prend en charge les charges de formation de l'entreprise
Allocation versée à l'employeur	Remboursement intégral jusqu'à 4,50 SMIC jusqu'au 1 <sup>er</sup> juin 20 20. A partir de cette date, remboursement limité à 60% sauf secteurs particuliers
Salariés concernés par le mécanisme d'activité partielle	Tous les salariés bénéficiant d'un contrat de travail ce qui exclut les mandataires sans contrats de travail

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

Impôt sur le revenu	L'indemnité d'activité partielle est <b>soumise en totalité</b> à l'impôt sur le revenu. Elle est donc traitée comme un autre composant de salaire.
Cotisations sociales	<b>EXONERATION</b> L'indemnité est exonérée de cotisations sociales de Sécurité sociale, chômage, retraite complémentaire et autres assiettes de cotisations (Prévoyance et mutuelle).
CSG non déductible et CRDS au taux Global de 2,90%	Assujettissement sur la base de 98,25 % des montants
CSG déductible au taux de 3,80 %	Assujettissement sur la base de 98,25 % des montants
<b>RESUMONS :</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Assujettissement à CSG CRDS au taux global de 6,70% sur 98,25%</b> Soit CSG déductible 3,80% + CSG non déductible et CRDS 2,90%</li><li>• <b>Imposition à l'impôt sur le revenu</b></li></ul>

# Une particularité à noter

CSG sur l'indemnité d'activité partielle

Taux de 2,90% + 3,80% = 6,70% sur 98,25% du montant

**En cas de salaire brut sous déduction des retenues salariales inférieur au SMIC brut**



**L'indemnité d'activité partielle est exonérée de CSG CRDS**

Pour plus d'informations sur les principes de base, visualisez ma première vidéo sur l'activité partielle sur cette chaîne YouTube

*J'en viens à présent à l'objet de cette vidéo :*

*Le traitement des heures supplémentaires et des primes*

# La durée de l'indemnisation du salarié et de l'employeur

## Principe :

Elle débute à la date de mise en chômage partiel du salarié. Elle se calcule en heures sur la base des heures qui auraient dues être effectuées sans prendre en compte les heures de télétravail qui sont à la charge de l'employeur.

Selon le cas, cela peut se traduire par un arrêt complet de travail sur une durée déterminée ou sur des arrêts partiels : Mi temps par exemple ou certaines journées de la semaine

## Les heures supplémentaires

Elles sont de deux types :

- **Les heures réalisées hors du contrat de travail ou d'une convention collective.**  
Ce peut être le cas d'un salarié qui réalise habituellement 5 à 7 heures supplémentaires par semaine.  
Dans ce cas, **la durée prise en compte est limitée à la durée légale du travail** soit 35 heures à temps plein et le salarié perd le bénéfice financier de ces heures.  
Il est en chômage partiel durant une semaine et dans ce cas à temps plein, seules 35 heures seront prises en charge à 70%
- **Les heures expressément prévues par un contrat de travail ou une convention collective.** Ce peut être le cas d'un salarié rémunéré sur la base d'une durée contractuelle de 39 heures par semaine.  
Dans ce cas, **la durée n'est pas limitée** et les 39 heures seront prises en charge à 70% pour ce salarié, un avantage par rapport au cas précédent

# La durée de l'indemnisation du salarié et de l'employeur

## Le cas des jours fériés

Deux cas sont possibles :

- La journée est habituellement chômée et payée, c'est le cas le plus courant. Dans ce cas, la journée ne relève pas du régime de l'activité partielle, elle est à la charge de l'employeur.
- La journée est travaillée et payée dans cette entreprise et dans ce cas, et dans ce cas, elle est prise en charge par le régime d'activité partielle.

## Le cas des systèmes dit à RTT

Dans ce cas, le salarié effectue des heures supérieures à la durée légale. Ces heures sont compensées en totalité ou partiellement par des jours de congés (Payés)

Par exemple un salarié effectue 39 heures par semaine et est rémunéré sur la base de 35 heures. Il faut donc considérer dans ce cas que son temps de travail est de 35 heures et non de 39 heures par semaine !

# La prise en compte des primes

## Le principe :

La question est la suivante : Le salarié bénéficie habituellement de primes, commissions ou autres indemnités.

Seront-elles prises en charge ?

La réponse : Tout dépend de la nature de la prime, certaines sont prises en charge et d'autres non !

## Les exclues :

Les primes qui sont représentatives de remboursement de frais, d'intéressement, de participation, prime exceptionnelle, treizième mois. On retrouve le principe de calcul de l'indemnité de congés payés.

## Les primes à inclure :

Ce sont les primes liées à l'activité du salarié. Ce peut être des primes régulièrement versées ou des primes occasionnelles.

***Pour qu'elles soient à inclure, il faut qu'elles soient affectées par le chômage partiel et donc dépendante directement ou indirectement du temps de travail.***

On retrouve le principe de calcul de l'indemnité de congés payés.

Prenons le cas d'une prime d'ancienneté calculée sur un salaire minimum de la catégorie du salarié. Elle sera attribuée et calculée de la même manière en chômage partiel et en activité effective et dans ce cas, le salarié perçoit le montant habituel sans aucune perte.

Elle ne sera donc pas intégrée dans la base de calcul. On notera aussi que c'est la même règle dans le cas de congés payés.

Par contre une prime de rendement dépend du temps de travail, elle est donc affectée par une période de chômage (il en découle une perte pour le salarié) et elle est donc à prendre en compte.

# Le calcul des primes à inclure

## Le principe :

Il faut tenir compte de la régularité et de la périodicité des ces primes pour les prendre en charge :

## Les primes dont l'échéance n'est pas mensuelle :

Ce peut être le cas d'une prime annuelle d'assiduité basée sur la présence du salarié et donc affectée par sa présence effective. Elle doit donc être prise en compte mais en la proratisant par mois puis selon la durée du chômage

## Les primes variables :

Ce sera le cas d'une prime de rendement variant selon les mois en fonction de l'activité de l'entreprise. Dans ce cas il faudra calculer la moyenne de ces primes sur les douze mois précédents puis à la proratiser sur la période de chômage.

# Le calcul du taux horaire et de l'indemnité

## Il correspond à la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire de base + primes incluses proratisées sur le mois}}{\text{Temps de travail mensualisé} \times \text{Durée de la période à indemniser}}$$

# Un exemple

## Les données :

L'objectif est de calculer l'indemnité d'activité partielle, la retenue sur salaires et le salaire brut d'après les données suivantes

Salaire de base	2 900 €
Durée contractuelle de travail	39 heures par semaine soit 169 heures par mois
Prime d'ancienneté	Un montant de 120 € versé sans référence au temps de travail
Prime exceptionnelle	80 € le mois précédent et 50 € le mois courant
Total des primes de rendements des 12 mois précédents	3 800 €
Prime de rendement du mois en cours	90 €
Prime de fin d'année sans lien avec la présence	1 000 €
Prime d'assiduité calculée sur la présence du salarié	300 € en janvier et 500 € en juillet
Chômage partiel	2 semaines dont une journée fériée normalement chômée et payée
Mode de calcul de la retenue pour absence dans cette entreprise	Sur la base de la durée moyenne donc 169 heures
Heures supplémentaires du mois précédent	191,20 €
Ancienneté du salarié	7 ans

# Les éléments à inclure dans nos calculs

<b>Eléments de salaires</b>	<b>Assiette de l'indemnité</b>
Salaire de base	2 900 €
Prime d'ancienneté	NON car cette prime n'est pas affectée par le chômage
Prime exceptionnelle	NON car cette prime est exclue
Total des primes de rendements des 12 mois précédents	3 800 € à proratiser
Prime de rendement du mois en cours	Cette prime sera versée durant le mois
Prime de fin d'année sans lien avec la présence	NON car cette prime n'est pas affectée par le chômage
Prime d'assiduité calculée sur la présence	300 € en janvier et 500 € en juillet à proratiser

# Le calcul de l'assiette

## Le calcul de l'indemnité et de la retenue

Éléments de salaire	Proratisation	Assiette
Salaire de base		2 900,00 €
Primes de rendement sur une base mensuelle	3 800,00 / 12 mois	316,67 €
Prime d'assiduité calculée sur la présence	(300 + 500) / 12 mois	66,67 €
Total	2 900,00 + 316,67 + 66,67	3 283,34 €
<b>Taux horaire d'indemnité d'activité partielle</b>	<b>3 283,34 / 169 h</b>	<b>19,43 €</b>
Indemnité de chômage partiel : 70 h – 7 h fériée	19,43 € * 63 heures * 70%	<b>856,86 €</b>
<b>Taux horaire de retenue pour absence</b>	<b>2 900 / 169 heures</b>	<b>17,16 €</b>
Retenue sur salaire	17,16 € * 63 heures	<b>1 081,08 €</b>

## Le calcul de l'indemnité et de la retenue

Salaire de base	2 900,00 €
Retenue sur salaire	- 1 081,08 €
Indemnité de chômage partiel	856,86 €
Prime de rendement	90,00 €
Prime d'ancienneté	120,00 €
Prime exceptionnelle	50,00 €
Salaire brut	2 935,78 €



## *Quelques particularités*

# Les calculs particuliers

