

Chômage partiel – synthèse au 14/04/2020

La présente note tient compte des textes suivants :

- La loi n°2020-290 du 23 mars 2020, dite d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19
- Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020, relatif à l'activité partielle
- L'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- **Le document questions-réponses du ministère du travail mis à jour le 10 avril**
- Les informations délivrées sur le site de l'URSSAF mises à jour au 2 avril
- Les informations délivrées sur le site DSN-Info

Elle est encore susceptible d'évoluer en fonction des observations, apports et informations apportés par les lecteurs.

Les parties contenant des dispositions nouvelles ou des développements nouveaux sont indiqués par « MAJ 14/04 »

Les points modifiés par rapport à la version du 09/04 concernent :



- **Le délai pour demander l'autorisation de chômage partiel (point 4.5)**
- **Les forfaits en jours (point 6.1.2)**
- **Le calcul du taux horaire de l'allocation de chômage partiel (point 7)**
- **Le régime social des allocations dont le remboursement n'est pas demandé (point 8.2.2.4)**

Table des matières

1.	Entrée en vigueur	4
2.	Les entreprises éligibles au chômage partiel	4
3.	Les salariés éligibles	4
3.1.	Les salariés en télétravail.....	4
3.2.	Les salariés redéployés.....	5
4.	La demande de chômage partiel.....	5
4.1.	A qui demander ? le problème des multi-établissements	5
4.2.	Le contenu de la demande.....	5
4.3.	La consultation du CSE.....	6
4.3.1.	Ce qu'on savait déjà	6
4.3.2.	Ce qui est nouveau	6
4.3.2.1.	Les entreprises de 11 à 49 salariés avec CSE.....	6
4.3.2.2.	Les entreprises de 11 à 49 salariés sans CSE ni PV de carence	6
4.4.	La durée demandée	7
4.5.	Le délai de la demande de chômage partiel – MAJ 14/04.....	7
4.6.	Le délai de réponse de l'administration	7
5.	Le contingent d'heures indemnisables.....	8
6.	Les salariés « particuliers »	8
6.1.	Les salariés en forfaits en jours et heures sur l'année - MAJ 14/04.....	8

6.1.1.	Le principe de l'indemnisation	8
6.1.2.	Le calcul de l'indemnisation des forfaits en jours – MAJ 14/04	9
6.2.	Les salariés sans horaire.....	10
6.3.	Les salariés protégés.....	10
6.4.	Les salariés du particulier employeur et les assistants maternels.....	10
6.4.1.	Les salariés concernés	10
6.4.2.	Le régime applicable.....	11
7.	L'allocation de chômage partiel - MAJ 14/04	11
7.1.	Le taux horaire de l'allocation de chômage partiel – MAJ 14/04	12
7.1.1.	Les textes de référence	12
7.1.2.	Le montant normal de l'allocation de chômage partiel.....	12
7.1.2.1.	Traduction simplifiée des principes légaux	12
7.1.2.2.	La nouvelle position de l'administration – MAJ 14/04	13
7.1.2.2.1.	Les principes de calcul de l'administration	13
7.1.2.2.2.	Le taux horaire de base	13
7.1.2.2.2.1.	Le cas particulier des Hôtels cafés restaurants (HCR)	14
7.1.2.2.3.	Le problème des primes liées à la présence.....	14
7.1.2.2.4.	Le problème des éléments variables	15
7.1.2.2.5.	Les éléments à exclure du calcul du taux horaire de chômage partiel	16
7.1.2.3.	Les salariés avec horaire d'équivalence	16
7.1.2.3.1.	L'ordonnance	16
7.1.2.3.2.	Les explications du ministère du travail	17
7.2.	Pour combien d'heures ? – MAJ 14/04.....	18
7.2.1.	Le salarié à 35 heures – MAJ 14/04	18
7.2.2.	Le salarié avec heures supplémentaires structurelles	18
7.2.3.	Le salarié avec horaire d'équivalence	18
7.2.3.1.	L'ordonnance	19
7.2.3.2.	Les explications du ministère	19
7.2.4.	Les salariés en formation	19
7.2.4.1.	L'arrêt de l'indemnisation à 100 %	19
7.2.4.2.	L'aide aux formations pendant l'activité partielle	20
7.3.	Le montant minimum de l'allocation de chômage partiel	20
7.3.1.	Le montant minimum horaire	20
7.3.2.	Le montant minimum relatif : la rémunération minimale mensuelle	20
7.3.2.1.	RMM et salariés à temps complet	20
7.3.2.1.1.	Le principe de la RMM ne s'applique plus en pratique	20
7.3.2.1.2.	Les salariés en alternance	21

7.3.2.2.	RMM et salariés à temps partiel	22
8.	L'allocation de chômage partiel : quel régime social ?	22
8.1.	L'ancien régime social	22
8.2.	Le nouveau régime légal des allocations de chômage partiel – MAJ 14/04	23
8.2.1.	Les allocations légales de chômage partiel.....	23
8.2.1.1.	Les cotisations de sécurité sociale et alignées	23
8.2.1.2.	La CSG-CRDS	23
8.2.2.	Le régime social des allocations plus favorables – MAJ 09/04	24
8.2.2.1.	Les allocations supérieures au montant légal mais n'indemnisant que les heures chômées plafonnées à 35 heures.....	24
8.2.2.2.	Les allocations compensant les heures supplémentaires chômées	24
8.2.2.3.	Le calcul en pratique – nouveau 09/04.....	25
8.2.2.4.	Le régime social des indemnités non remboursées – MAJ 14/04.....	26
8.3.	Chômage partiel et cotisations de retraite – prévoyance.....	27
8.3.1.	Les cotisations de prévoyance – santé (mutuelle).....	27
8.3.2.	Les cotisations de prévoyance (D.I.I) et de retraite supplémentaire	27
9.	Chômage partiel et maladie	27
9.1.	Chômage partiel et arrêt maladie « normal »	27
9.1.1.	Chômage partiel et IJSS	28
9.1.2.	Chômage partiel et indemnités complémentaires	28
9.1.3.	La fin de l'arrêt de travail	28
9.2.	Chômage partiel et arrêts maladie spécifiques à l'actualité	28
9.2.1.	L'entreprise place ses salariés en chômage partiel « total »	29
9.2.2.	L'entreprise place ses salariés en activité partielle en raison d'une réduction de l'activité (pas de chômage total)	29
9.3.	Chômage partiel et temps partiel thérapeutique	29
10.	Le bulletin de salaire.....	30
11.	La DSN.....	30
11.1.	La DSN de mars	30
11.2.	Prise en compte du salarié dans l'effectif moyen mensuel	30
11.3.	Le calcul du plafond de la Sécurité sociale	30
11.3.1.	Pour un salarié à temps plein.....	30
11.3.2.	Pour un salarié à temps partiel	31

1. Entrée en vigueur

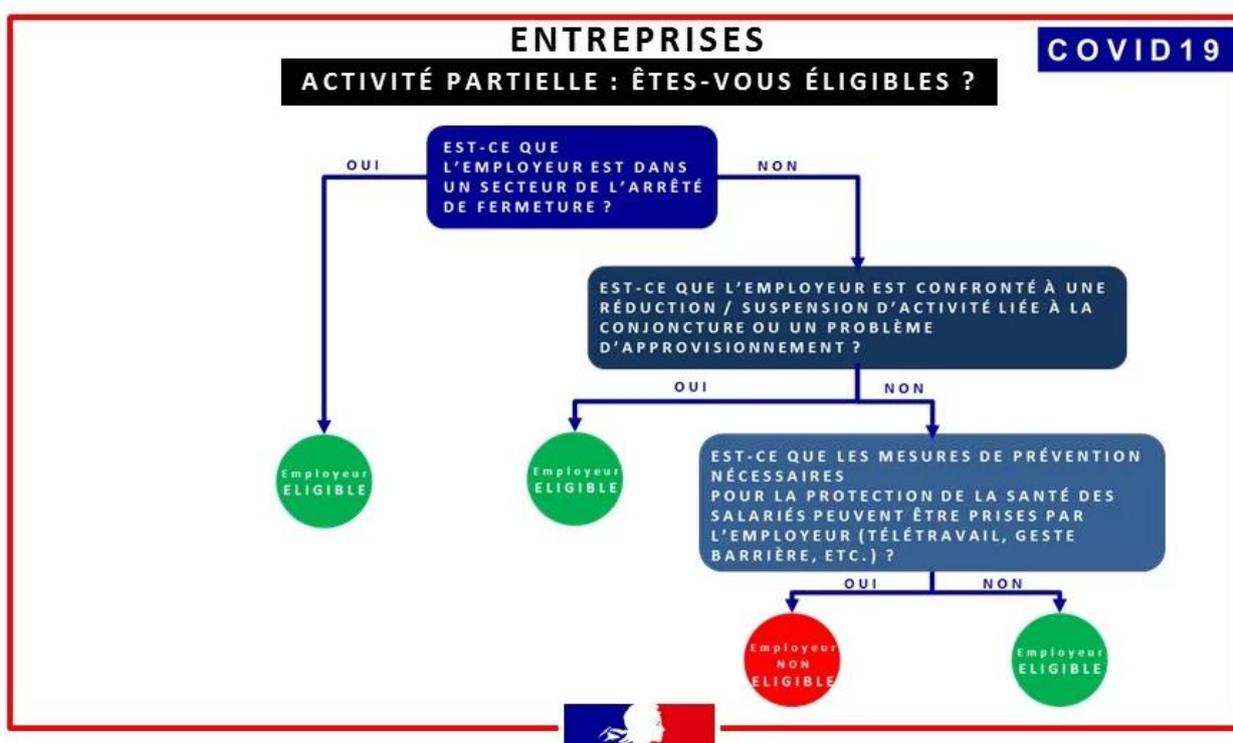
- Application aux demandes de chômage partiel effectuées à compter du 1^{er} mars 2020 (et non plus du 25 mars comme indiqué dans le document précédent).
 - o Le document du ministère daté du 29/03 indique que sont concernées les demandes d'indemnisation déposées auprès de l'ASP au titre du placement des salariés en chômage partiel depuis le 1^{er} mars 2020.
 - o L'URSSAF a corrigé sa position initiale et indique maintenant que les dispositions transitoires s'appliquent pour la période d'emploi de mars, donc depuis le 1^{er} mars 2020.

MTA :

Tant le ministère du travail que l'URSSAF admettent que les paies de mars pourront être corrigées et que cela ne donnera lieu à aucune pénalité de retard.

2. Les entreprises éligibles au chômage partiel

Le gouvernement a publié un schéma des entreprises éligibles au chômage partiel.



3. Les salariés éligibles

3.1. Les salariés en télétravail

Le document du ministère du travail indique : *pour les salariés en télétravail, l'employeur ne peut pas demander à bénéficier d'une indemnisation.*

MTA :

Cette phrase est très troublante mais les informations les plus récentes montrent que cette phrase doit être replacée dans le contexte où elle se situe au sein du document ministériel.

Une lecture stricte semble montrer que le ministère s'apprête à refuser d'indemniser les heures perdues par les salariés au motif qu'ils auraient été mis en situation de télétravail.

Cela occulterait le cas des salariés qui, bien qu'en télétravail, n'ont plus ou pas assez de travail.

Une réponse très récente de la Direccte d'Ile de France est rassurante :

- **Cette réponse administrative confirme qu'un salarié en télétravail peut se trouver en sous-activité et, dans ce cas, bénéficier du chômage partiel à hauteur de cette sous-activité.**
- **Attention : le salarié en télétravail, par nature, est censé travailler à peu près normalement. L'employeur qui veut mettre en place l'activité partielle devra être en mesure de démontrer qu'il a fourni au salarié un planning indiquant les plages pendant lesquelles le salarié ne doit pas travailler parce qu'en chômage partiel. Il faut donc ici préconiser l'établissement d'une part de plannings et d'autre part et si possible, de feuilles de temps, établies par le salarié (sur un support défini par l'employeur) indiquant les plages pendant lesquelles il a travaillé.**
- *Des contrôles pourront être effectués et l'administration est claire sur les sanctions applicables en cas de déclaration d'un salarié comme étant en chômage partiel alors même qu'il continue à travailler ou qu'il est en congés payés ou en RTT :*
 - o *Reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur ;*
 - o *Interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques ;*
 - o *Sanctions pénales.*

3.2. Les salariés redéployés

Le document du ministère du travail indique : *si des salariés sont présents sur le lieu de travail mais qu'en l'absence de clients, ils sont redéployés à d'autres tâches, l'employeur ne pourra pas demander à bénéficier de l'allocation d'activité partielle car ils étaient à disposition de leur employeur.*

MTA :

Cette phrase est trompeuse : elle ne dit pas que l'administration contrôlerait si l'employeur pouvait redéployer des salariés inoccupés du fait de l'épidémie ou s'il pouvait leur confier d'autres tâches mais simplement que si, de manière effective, l'employeur a utilisé ses salariés à d'autres missions que leurs missions habituelles arrêtées à cause de l'épidémie, ces salariés ne sont pas en chômage partiel. C'était évident mais l'évidence vaut parfois d'être rappelé à certains ...

4. La demande de chômage partiel

4.1. A qui demander ? le problème des multi-établissements

Voilà ce que qu'écrit le ministère du travail depuis le 29 mars

Une entreprise multi-établissements pourra-t-elle faire ses demandes en une seule fois ?

Oui : l'application informatique permettant le dépôt des demandes sera paramétrée dans le courant du mois d'avril 2020 pour permettre le téléchargement de l'ensemble des données requises en une seule fois par un utilisateur. Pour encore quelques jours, les données devront être importées établissement par établissement. A noter qu'un même utilisateur peut d'ores et déjà télécharger les données pour plusieurs établissements, dans la limite de 200 SIRET par compte et 1000 lignes par fichiers.

4.2. Le contenu de la demande

Article R5122-2 modifié (décret du 25/03)

L'employeur adresse au préfet du département où est implanté l'établissement concerné une demande préalable d'autorisation d'activité partielle.

La demande précise :

- 1° Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- 2° La période prévisible de sous-activité ;
- 3° Le nombre de salariés concernés.

Elle est accompagnée de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, si l'entreprise en est dotée. Par dérogation, dans les cas prévus au 3° ou au 5° de l'article R. 5122-1, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande mentionnée au premier alinéa, et transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande.

Lorsque la demande s'effectue sur le fondement du II de l'article R. 5122-9, elle mentionne les engagements que l'employeur propose de souscrire.

La demande d'autorisation est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26.

MTA :

- **Il est important de bien motiver la demande par les conséquences de l'épidémie de Covid-19 et non par la conjoncture économique ou des difficultés d'approvisionnement. C'est bien au titre du 5° de l'article R.5122-3 que la demande doit être effectuée.**

4.3. La consultation du CSE

Le ministère du travail vient de compléter et clarifier sa position sur l'obligation de consulter le CSE.

4.3.1. Ce qu'on savait déjà

Dans 2 des cas visés à l'article R.5122-1 autorisant le chômage partiel : 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel et 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel, la consultation du CSE (pour les entreprises qui en sont dotées) n'est pas forcément préalable si l'employeur n'a pas eu le temps de le consulter avant la mise en chômage partiel.

Le PV de consultation du CSE n'est pas forcément déposé au moment de la demande de chômage partiel. L'employeur dispose d'un nouveau délai de deux mois.

4.3.2. Ce qui est nouveau

4.3.2.1. Les entreprises de 11 à 49 salariés avec CSE

Selon le ministère du travail : « La consultation du CSE ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés ».

MTA :

- **L'absence de consultation du CSE dans une entreprise < 50 salariés ne peut pas être une cause de refus du dispositif d'activité partielle ;**
- **Aucune poursuite ne pourra être engagée au titre de l'absence de consultation.**

4.3.2.2. Les entreprises de 11 à 49 salariés sans CSE ni PV de carence

Le ministère du travail confirme ce que l'auteur concluait dans sa note sur l'ordonnance n°2020-389 relative au CSE : carence fautive de CSE = pas de sanction au titre du chômage partiel.

Deux cas sont concernés :

- Elections à organiser car le seuil a été dépassé depuis peu de temps ;
- Elections à organiser mais l'entreprise, pour de multiples raisons, ne les a pas organisées.



Attention : le ministère du travail va exiger de ces entreprises un engagement. Selon le document daté du 3 avril : Afin de ne pas bloquer les demandes d'activité partielle de ces entreprises et dans l'intérêt des salariés, ces entreprises devront s'engager à organiser des élections professionnelles dès que possible, c'est-à-dire, dès la levée de la période de suspension des processus électoraux prévue par l'ordonnance susvisée.

Il faut noter que le ministère va au-delà de ce qu'exige l'ordonnance 389 qui n'exige une organisation des élections que dans les trois mois qui suivent la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire et non dès cette levée.

Les entreprises employant de 11 à 49 salariés sans CSE ni PV de carence ne pourront donc pas obtenir d'indemnisation au titre du chômage partiel si elles ne prennent pas cet engagement.

Il est inutile de se précipiter pour organiser le processus électoral pendant la période d'état d'urgence sanitaire, tous les processus étant suspendus.

4.4. La durée demandée

Article R5122-9

I. - Une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de ~~six~~ douze mois. Elle peut être renouvelée dans les conditions fixées au II.

MTA :

Le texte autorise désormais une demande de chômage partiel pour une durée initiale de 12 mois au lieu de 6 antérieurement.

Il est préconisé de ne pas faire de demande trop courte ou trop frileuse pour éviter de devoir renouveler les demandes. Cela allège le travail de l'administration et, surtout, les renouvellements de demandes imposent à l'entreprise de prendre des engagements en termes de sauvegarde de l'emploi, d'organisation de l'entreprise et de formation professionnelle.

4.5. Le délai de la demande de chômage partiel – MAJ 14/04

L'article R.5122-3 est remplacé par les dispositions suivantes :

R. 5122-3 - Par dérogation à l'article R. 5122-2, l'employeur dispose d'un délai de trente jours pour adresser sa demande par tout moyen conférant une date certaine à sa réception :

1° En cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries prévues au 3° de l'article R. 5122-1 ;

2° *En cas de circonstance de caractère exceptionnel prévue au 5° de l'article R. 5122-1.*

MTA :

Le 2° officialise le nouveau délai pour demander l'autorisation de chômage partiel, soit 30 jours APRES la mise en chômage partiel des salariés. Le texte fait en effet référence au 5° de l'article R.5122-1 qui prévoit : 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

En conséquence, toutes les demandes de chômage partiel résultant de la crise liée au virus Covid-19 peuvent être déposées dans les 30 jours suivant le début du chômage partiel dans l'entreprise.



Le ministère du travail vient de faire savoir que Toutefois, afin de tenir compte du volume des demandes et des circonstances exceptionnelles que nous traversons, ces demandes d'autorisation d'activité partielle pourront être présentées par les entreprises jusqu'au 30 avril 2020. Ainsi, une demande d'activité partielle pourra être déposée par une entreprise, avant la fin du mois d'avril, sans que le délai de 30 jours lui soit opposable.

Les entreprises ont donc plus de temps pour faire leur demande : 30 avril pour un chômage partiel commençant au plus tôt le 1^{er} mars.

4.6. Le délai de réponse de l'administration

Article R5122-4

La décision d'autorisation ou de refus, signée par le préfet, est notifiée à l'employeur dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation.

La décision d'autorisation précise notamment les coordonnées bancaires de l'employeur.

L'absence de décision dans un délai de quinze jours vaut acceptation implicite de la demande.

La décision de refus est motivée.

La décision du préfet est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Celui-ci en informe le comité social et économique.

La décision de refus est motivée.

La décision du préfet est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Celui-ci en informe le comité social et économique.

MTA :

Finally, the text of article R.5122-4 has not been modified but article 2 of the decree specifies that, until 31 December 2020, the absence of response within 48 hours following the request for partial unemployment is deemed to be an agreement from the administration.

Attention : l'accord tacite de l'administration ne vaut que pour le principe du chômage partiel. Il n'empêche pas une contestation de l'administration sur les conditions du chômage partiel ni sur les montants. Il est donc important d'être aussi précis que possible en rappelant que l'entreprise n'est pas obligée d'utiliser la totalité des heures qu'elle a demandées.

5. Le contingent d'heures indemnissables

Comme annoncé, le ministère du travail vient d'augmenter le contingent des heures indemnissables au titre de l'année 2020.

Un arrêté ministériel daté du 31 mars et paru au Journal Officiel du 3 avril porte le plafond des heures indemnissables par salarié au titre de l'année 2020 à **1607 heures**.

MTA :

1. Ce montant de 1607 heures est curieux et un montant de 1600 heures aurait été plus logique en raison de l'absence de rémunération de la journée de solidarité.

2. Le document du ministère du travail n'a pas été mis à jour après l'arrêté du 31 mars.

6. Les salariés « particuliers »

6.1. Les salariés en forfaits en jours et heures sur l'année - MAJ 14/04

6.1.1. Le principe de l'indemnisation

Les salariés travaillant selon un forfait en jours ou en heures sur l'année étaient initialement exclus de l'indemnisation au chômage partiel sauf en cas de fermeture totale de l'établissement ou du service où ils travaillaient.

Le décret du 25 mars leur a étendu les mêmes droits que les autres.

L'article 8 de l'ordonnance du 27 mars confirme et précise ces droits et annonce encore un nouveau décret non encore paru.

Ce décret n'est pas paru au 14 avril 2020.

Article R5122-8

Ne peuvent bénéficier de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle :

4° Les employeurs et leurs salariés quand la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail intéressant l'établissement dans lequel ces salariés sont employés. Toutefois, dans le cas d'une fermeture de l'entreprise ou d'un service décidée par l'employeur suite à une grève, le versement des allocations et des indemnités peut être autorisé par décision du ministre chargé de l'emploi, si la fermeture se prolonge plus de trois jours ;

~~2° En cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles L. 3121-56 et L. 3121-58. Toutefois, ces salariés en bénéficient en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent.~~

MTA :

Cette modification est importante. Elle signifie que les salariés qui travaillent selon un forfait annuel en jours ou en heures pourront être indemnisés au titre du chômage partiel comme les autres salariés. Nul besoin de chômer par journées entières, ni de fermer l'établissement.

6.1.2. Le calcul de l'indemnisation des forfaits en jours – MAJ 14/04**Article R5122-19**

Le nombre d'heures pouvant justifier de l'attribution de l'allocation d'activité partielle correspond à la différence entre la durée légale du travail sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période.

Lorsque la durée du travail du salarié est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles L. 3121-56 et L. 3121-58, est prise en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement *ou aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de cette réduction.*

Lorsque le salarié est employé dans le cadre d'un régime d'équivalence tel que prévu aux articles L. 3121-13 à L. 3121-15, est déduit de la durée légale mentionnée au premier alinéa le nombre d'heures rémunérées sur la période considérée.

Pour l'application du présent article, la durée légale du travail et la durée stipulée au contrat sont définies sur la période considérée en tenant compte du nombre de mois entiers, du nombre de semaines entières et du nombre de jours ouvrés.

Article 8 de l'ordonnance du 27 mars 2020

Pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Les modalités de cette conversion sont déterminées par décret.

MTA :

Confirmation pour les forfaits en jours ou en heures sur l'année qui seront indemnisés même si la fermeture n'est que partielle. Dans ce cas, leur indemnisation est effectuée à proportion du temps de travail chômé dans l'entreprise, l'établissement ou le service.

Exemple : si l'entreprise chôme à 50 %, le salaire des jours chômés sera réduit de moitié, même pour les cadres et non cadres itinérants travaillant selon une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

Il faut encore attendre les précisions qui seront données par un décret à venir. On peut penser qu'un jour = 7 heures mais cela reste à confirmer.

MTA - MAJ 14/04**Selon le ministère du travail :**

Les salariés au forfait en heures ou en jours sont éligibles à l'activité partielle en cas de fermeture de l'établissement mais également désormais en cas de réduction de l'horaire collectif habituellement pratiquée dans l'établissement à due proportion de cette réduction.



Le ministère fait donc appel à la réduction de l'horaire collectif, ce qui suppose qu'il ait été défini, ce qui n'est pas le cas de toutes les entreprises. En outre, l'ampleur du chômage partiel n'est pas nécessairement la même suivant les postes, ce qui rend inutilisable la notion d'horaire collectif dans certains cas. Cela conduit l'auteur à préconiser de bien fixer par demi-journée ou journée les plages chômées, de préférence (quand c'est possible) en cohérence avec les salariés en heures.

On attend encore des précisions ministérielles

6.2. Les salariés sans horaire

L'indemnisation du chômage partiel fait appel à la notion de durée du travail. Or, certains salariés ne sont pas astreints à un horaire. Ces salariés étaient donc exclus de l'indemnisation.

Article 8 de l'ordonnance du 27 mars 2020

Pour l'employeur de salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation sont déterminées par décret.

MTA :

On peut penser que ces dispositions s'appliqueront notamment aux catégories suivantes :

- **Les VRP multicartes** (les exclusifs étaient déjà indemnisés en tant que salariés à temps complet) ;
- **Les cadres dirigeants** au sens de l'article L.3111-2 du code du travail (cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement)
 - o Attention : seuls les salariés cotisant à Pôle Emploi peuvent prétendre au chômage partiel.
 - o Les mandataires sociaux qui cotisent au régime général (PDG, PCA, DG, gérants égalitaires ou minoritaires de SARL) sont des dirigeants mais pas des cadres dirigeants, sauf s'ils cumulent leur mandat avec un contrat de travail.
- **Certains gardiens concierges d'immeubles (catégorie B)**
- **Les journalistes pigistes**

6.3. Les salariés protégés

La réglementation antérieure permettait aux représentants du personnel de refuser la mise en chômage partiel, au motif que l'employeur ne peut pas leur imposer de modification des conditions de travail.

NB : aucune difficulté n'est pour l'instant remontée à l'auteur.

Article 6 de l'ordonnance du 27 mars 2020

L'activité partielle s'impose au salarié protégé au sens des dispositions du titre II du livre IV du code du travail, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

MTA :

Le salarié protégé ne peut donc plus s'opposer à sa mise en chômage partiel dès lors que tout son service est mis en chômage partiel.

6.4. Les salariés du particulier employeur et les assistants maternels

Article 7 de l'ordonnance du 27 mars 2020

6.4.1. Les salariés concernés

- Deux catégories :
 - o Salariés visés à l'article L.7221-1 du code du travail : salariés employés par des particuliers à leur domicile privé pour réaliser des travaux à caractère familial ou ménager.
 - o Assistants maternels mentionnés aux articles L.421-1 et L.424-1 du code de l'action sociale et des familles (les nounous).
- Ces salariés doivent subir, du fait de l'épidémie une cessation temporaire de l'activité et pas seulement un ralentissement.

6.4.2. Le régime applicable

- Pas d'autorisation de chômage partiel à demander
- Indemnité horaire versée par l'employeur égale à 80 % de la rémunération nette correspondant à la rémunération prévue au contrat sans pouvoir être :
 - o Ni inférieure au montant net correspondant, pour les employés à domicile, au salaire minimum prévu par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et, pour les assistants maternels, au montant minimal de rémunération fixé en application de l'article L. 423-19 du code de l'action sociale et des familles ;
 - o 2° Ni supérieure aux plafonds fixés par les dispositions réglementaires relatives au chômage partiel.
- Un décret va définir les modalités d'application de ces dispositions sur l'indemnité horaire.**
- Demande de paiement l'URSSAF
 - o Contrôles avec attestation sur l'honneur du salarié certifiant que les heures donnant lieu à indemnité n'ont pas été travaillées.
- Remboursement intégral par l'URSSAF avec compensation par l'Etat.
 - o Le cas échéant, compensation entre le montant des cotisations et contributions sociales restant dues par le particulier employeur au titre des périodes antérieures au 12 mars 2020 et le remboursement effectué au titre de l'indemnité d'activité partielle.
- Indemnités exonérées de CSG-CRDS et de la cotisation spécifique Alsace Moselle

7. L'allocation de chômage partiel - MAJ 14/04



ATTENTION : le ministère du travail a publié le 10 avril un nouveau document questions réponses sur l'activité partielle. Ce document prend – enfin – clairement position sur le calcul du taux horaire de l'activité partielle. Malheureusement, dans un sens le plus restrictif possible. Les développements qui suivent sont adaptés à ces nouvelles évolutions.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés placés en activité partielle, quel qu'en soit le motif, depuis le 1^{er} mars 2020 (article 2 du décret du 25 mars 2020).

Précisions terminologiques

Dans son dernier document (10/04), le ministère précise le sens des mots

- *Indemnité d'activité partielle* = indemnité perçue par le salarié pendant les heures chômées (donc ce que l'employeur paye au salarié en chômage partiel).
- *Allocation d'activité partielle* = somme versée par l'Etat et l'Unédic à l'employeur pour ces heures (donc ce que l'Etat rembourse à l'employeur).

MTA – MAJ 14/04

Cette différence entre indemnité et allocation d'activité partielle prend vraiment tout son sens avec les précisions apportées le plus récemment par le ministère.

A l'heure actuelle, l'Etat ne demande pas les bulletins de salaire pour contrôler les demandes de remboursement présentées par les employeurs.

Mais, plus tard, lorsque des contrôles seront effectués, l'administration se basera sur ses propres conceptions pour déterminer le montant exact à payer au salarié en application de la loi (selon sa conception) et demandera à l'employeur le remboursement de ce qu'elle considèrera comme versé à tort.

Il appartiendra alors à l'employeur de :

- **Décider s'il maintient ce qu'il a versé au salarié.**
 - o **Dans ce cas, il faudra se poser la question du régime social du supplément dont il ne demande pas le remboursement.**
- **Décider s'il conteste le calcul fait par l'administration.**

De nouvelles précisions attendues

Une fiche complémentaire précisera très prochainement les modalités de calcul concernant certains publics particuliers (VRP, salariés en convention de forfait...)

7.1. Le taux horaire de l'allocation de chômage partiel – MAJ 14/04

7.1.1. Les textes de référence

Les textes sur lesquels on doit se baser sont :

- **L'article R.5122-12 du code du travail, dans sa rédaction issue du décret du 25 mars 2020**
- **L'article L.3141-24 II du code du travail**
- **L'article R.5122-18 du code du travail**

Article R.5122-12

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur correspond, pour chaque salarié autorisé à être placé en activité partielle à un pourcentage de la rémunération horaire antérieure brute calculée dans les conditions du II de l'article L.3141-24 et du premier alinéa de l'article R.5122-18. Un décret détermine ce pourcentage, ainsi que le minimum de ce taux horaire et la rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'allocation.

Article R5122-18

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 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.

Pendant les actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'allocation mentionnée à l'article L. 5122-1 ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur.

Article R3141-24 II

II. Toutefois, l'indemnité prévue au I du présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

- 1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;
- 2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

7.1.2. Le montant normal de l'allocation de chômage partiel

Article D5122-13 (décret du 25 mars 2020)

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R.5122-12, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros. Ce minimum n'est pas applicable dans les cas mentionnés au troisième alinéa de l'article R. 5122-18. »

7.1.2.1. Traduction simplifiée des principes légaux

- **Une heure perdue en raison du chômage partiel en dessous de 35 heures est indemnisée ;**
- **L'indemnité est calculée sur la base d'une heure de congés payés ;**
- **L'heure de congés payés est calculée sur la base de la règle du maintien de salaire (exclusion de la méthode du 10^{ème}) ;**

- Le résultat est multiplié par 70 % ;
- Ce résultat ne peut pas (en théorie) être inférieur à 8,03 € brut.

7.1.2.2. La nouvelle position de l'administration – MAJ 14/04

Le document ministériel du 10/04 redéfinit complètement la doctrine ministérielle concernant le calcul du taux horaire de l'allocation de chômage partiel.

7.1.2.2.1. Les principes de calcul de l'administration

Selon le ministère

Le taux horaire de référence au titre de l'activité partielle est le taux horaire de base (7.1.2.2.2)

Si le salarié a des primes, il faut également calculer le taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence (7.1.2.2.3)

Si le salarié une rémunération variable, il faut également calculer le taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable (s'il y en a) (7.1.2.2.4)

7.1.2.2.2. Le taux horaire de base

Selon le ministère

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.

(...)

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.

MTA – MAJ 14/04

Contrairement à certaines Direccte, le ministère du travail annonce qu'il faut exclure les heures supplémentaires, qu'elles soient structurelles ou non, du calcul du taux horaire de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Le calcul en pratique

Le cas d'un salarié travaillant 39 heures par semaine sera utilisé à titre d'exemple.

Salaires de base : $151,67 \times 12 \text{ €} = 1820,04 \text{ €}$

Heures supplémentaires structurelles : $17,33 \times 1,25 \times 12 \text{ €} = 259,95 \text{ €}$

Salaires total : 2079,99 €

Taux horaire retenu pour l'indemnisation en activité partielle :

Le texte applicable est l'article R.5122-18 du code du travail qui calcule de la manière suivante : 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 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.

Trois solutions étaient envisageables :

Solution 1 = 12 €.

Solution 2 = $2079,99 / 151,67 = 13,71 \text{ €}$

Solution 3 = $2079,99 / 169 = 12,30 \text{ €}$

Alors que l'auteur avait préconisé de retenir la solution n°3, l'administration a choisi la première solution : 12 €.

Ainsi, le salarié en chômage partiel complet pendant un mois recevra $151,67 \times 12 = 1820,04$ € bruts au lieu de 2079,39 € dans la solution 2 et 1865,54 € dans la solution 3.

Le commentaire

Selon l'auteur, cette solution est erronée et ne correspond pas à une application correcte du texte. En effet, l'administration occulte totalement la référence à l'indemnité de congés payés déterminée par la méthode du maintien de salaire.

Le problème est que la position ministérielle ne lie pas les tribunaux qui pourraient, en cas de contentieux, prendre une position différente et inclure les majorations pour heures supplémentaires dans le calcul du taux horaire.

Il ne fait plus de doute que l'administration, lors de ses contrôles, calculera l'allocation d'activité partielle à rembourser sur la base du seul taux horaire de base (sous réserve des parts variables, cf. ci-après). Dès lors, tous les employeurs qui auront calculé le taux horaire en divisant le salaire total pour 39 heures par 151,67 ou 169 pourront se voir réclamer des remboursements par l'administration.

Dès lors, les employeurs auront le choix entre 2 solutions :

- **Maintenir le calcul sur 169 heures. Ils auront alors trop versé par rapport à la position de l'administration et devront rembourser la différence qu'ils auront perçue.**
 - o **La question sera alors de contester la position de l'administration en tenant d'abord un recours gracieux et/ou saisissant le tribunal administratif.**
- **Adopter le calcul sur la base du taux horaire de base en remboursant le trop-perçu.**
 - o **Le risque sera alors un contentieux avec les salariés qui pourraient contester la version de l'administration.**
- **En tout état de cause, la différence versée en plus par l'employeur restera exonérée de cotisations sociales et suivra le même régime que les allocations légales d'activité partielle.**

7.1.2.2.1. Le cas particulier des Hôtels cafés restaurants (HCR)

Il semble que le secteur des hôtels cafés restaurants, pour lequel la durée conventionnelle du travail (définie par la convention collective des HCR) est de 39 heures, ait obtenu une dérogation à ce calcul. On attendra une position officielle de l'administration, position qui serait tout aussi critiquable que la précédente. Il faut en effet rappeler que la durée du travail de 39 heures dans les HCR ne constitue pas un horaire d'équivalence.

7.1.2.2.3. Le problème des primes liées à la présence

Selon le ministère

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.

Calcul en pratique :

Salaire mensuel : $151,67 \times 12 \text{ €} = 1820,04 \text{ €}$

Prime de pause : $22 \text{ jours} \times 4 \text{ €} = 88 \text{ €}$

Total horaire de l'indemnité de chômage partiel : $1820,04 + 88 = 1908,04 / 151,67 = 12,58 \text{ €}$

MTA :

Cette position est logique.

- Si une prime est liée à la présence du salarié, elle est modifiée en fonction de ses absences. Donc elle entre en compte dans le calcul de l'indemnité et de l'allocation de chômage partiel.
- En revanche, si la prime n'est pas impactée par une absence, elle continue à être versée pendant les périodes de chômage partiel et n'a donc pas à être intégrée dans le calcul de l'indemnité de chômage partiel.

7.1.2.2.4. Le problème des éléments variables**Selon le ministère**

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 travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour d'activité partielle de l'entreprise (par exemple période du 1er 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.

MTA :**Selon le ministère, le calcul est le suivant**

$$\text{Allocation horaire} = 70 \% * \frac{(\text{salaire mensuel fixe pour 35 heures} + \text{commissions des 12 mois précédents en moyenne})}{151,67}$$

Pour le ministère du travail, la solution est simple : pour déterminer le montant des éléments variables de paye entrant dans le calcul de l'allocation de chômage partiel, il faut retenir la moyenne des 12 derniers mois (ou des mois écoulés depuis l'embauche si < 12). Cette solution a le mérite de la simplicité mais elle peut être fautive si les éléments variables de la rémunération sont sensibles à des phénomènes de saisonnalité.

- Si le mois concerné (mars, avril ou mai) est traditionnellement un mois « creux », la méthode ministérielle conduit à verser trop au salarié.
 - o L'administration pourrait alors être conduite à demander le remboursement d'une partie de l'allocation qu'elle a payée à l'employeur sur la base de ses déclarations.
 - o L'employeur devra alors décider s'il conteste la méthode de calcul de l'administration, y compris par un contentieux devant le tribunal administratif.
- Si le mois concerné est traditionnellement un mois fort, la méthode du 12^{ème} lui sera défavorable.
 - o Si l'employeur s'aligne sur l'administration, le salarié pourrait contester la méthode administrative et c'est alors le conseil de prud'hommes qui se prononcera.
- Si le salarié vient d'être embauché, on a toujours la même difficulté faute de disposer d'une base de référence. On retiendra ici le salaire minimum défini par la convention collective ou, à défaut, le SMIC.

L'avis de l'auteur est que la méthode administrative est trop simpliste. Elle donne une méthode aisée à utiliser pour l'administration mais cela n'en fait pas une méthode légalement valable.

Si on applique strictement les textes, la méthode du maintien de salaire devrait, en application de l'article R3141-24 II, retenir comme période de référence le mois précédant le mois concerné (donc le mois de février 2020 pour le calcul du mois de mars - Cass. soc. 14 octobre 1982 Faïencerie de Gien c/ Bakana et autres).

Mais cette méthode apparaît tout aussi artificielle s'agissant de parts variables qui peuvent être saisonnières.

Que faire en pratique ?

- *Il est certain que la méthode administrative (moyenne des 12 derniers mois) est la plus simple à appliquer et elle qui entraînera le moins de contentieux avec l'administration ... mais pas forcément avec le salarié.*
- *Si la méthode administrative est, par défaut ou par excès, très éloignée de la réalité reconstituée sur la base d'une période pertinente (période plus courte telle que le trimestre, même mois de l'année précédente ou moyenne du même mois des années précédentes) :*
 - o *La méthode stricte (ne prendre que le mois précédent) est défendable (cf. jurisprudence citée ci-dessus) ;*
 - o *La méthode réaliste sera également justifiable devant un conseil de prud'hommes mais pourra entraîner un reste à charge pour l'employeur ... ou un contentieux avec l'administration.*

7.1.2.2.5. Les éléments à exclure du calcul du taux horaire de chômage partiel

Selon le ministère

Éléments exclus du calcul du taux horaire

- *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.*
- *Les autres éléments exclus : sont également exclues :*
 - o *Les primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels ;*
 - o *La prime d'intéressement ;*
 - o *La prime de participation ;*
 - o *Les primes qui ne sont pas affectées par la mise en activité partielle ;*
 - o *La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.*

MTA :

Hormis le problème des heures supplémentaires (traité plus haut), la position du ministère est logique et conforme aux textes et à la jurisprudence.

7.1.2.3. Les salariés avec horaire d'équivalence

7.1.2.3.1. L'ordonnance

On pense principalement ici aux chauffeurs routiers « courtes distances » travaillant selon un horaire d'équivalence (39 heures pour 35) et les « grands routiers » dont l'horaire est de 43 heures équivalent 35.

Il faut rappeler que la CCN du transport routier impose de payer les heures d'équivalence au même taux que des heures supplémentaires et que les « vraies » heures supplémentaires ne commencent qu'au-delà de la durée équivalente, 39 ou 43 heures.

Il faut enfin rappeler que le cas des salariés des HCR (hôtels – cafés – restaurants) est différent et ne relève pas des heures d'équivalence mais des heures supplémentaires structurelles donc du point 6.2.2.2 ci-dessus.

Article 1 de l'ordonnance du 27 mars 2020

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon le régime d'équivalence prévu à l'article L. 3121-13 du code du travail, il est tenu compte des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

MTA :

Pour le calcul l'allocation de chômage partiel, le salaire mensuel normal du chauffeur routier sera donc calculé comme suit (selon les règles d'arrondis de la profession) :

- Chauffeur messagerie (35/35) : salaire mensuel / 152
- Chauffeur courtes distances (39/35) : salaire mensuel / 169
- Chauffeur grand routier (43/35) : salaire mensuel / 186

7.1.2.3.2. Les explications du ministère du travail

Le document ministériel daté du 3 avril donne un « exemple » pris dans le transport routier dont les données laissent l'auteur extrêmement perplexe.

Il est libellé exactement comme suit (page 28/31 du document daté du 10/04) :

Exemple : une entreprise de transport routier a une durée d'équivalence de 43 h. Le salarié est payé à un taux horaire brut de 15 € (soit une rémunération mensuelle brute de 2 580 €).

Le salarié a travaillé et a été rémunéré 20 h durant la semaine.

La durée à indemniser est donc de 43 h – 20 h = 23 h.

L'entreprise doit indemniser son salarié à hauteur de 70 % d'une assiette de 23 h au taux horaire brut de 15 €, soit un montant total brut de $0,7 \times 23 \times 15 = 241,5$ €.

Lors de sa demande d'indemnité, elle déclare à l'ASP 23 h au taux horaire brut de $15 \times 0,7 = 10,5$ €.

MTA :

Cet extrait pose au minimum deux questions :

- **Le calcul du salaire mensuel :**

Durée d'équivalence dans le transport routier, taux horaire de 15 € et salaire mensuel brut de 2 580 €. Comment le ministère arrive-t-il à ce résultat ?

Si l'équivalence est de 43 heures, le montant mensuel est de 186 heures. Or, le calcul du ministère est de $15 \text{ €} \times 172 \text{ heures} = 2 580 \text{ €}$.

Où trouve-t-il 172 heures ?

Une application « correcte » serait $15 \times 186 = 2 790 \text{ €}$ (sans tenir compte des majorations).

Dans le transport routier, les heures d'équivalence sont majorées de 25 % de 35 à 43 heures, comme s'il s'agissait d'heures supplémentaires.

Dès lors, comment le ministère peut-il utiliser un taux uniforme de 15 € ?

Le calcul du salaire pour un taux de 15 € devrait être le suivant : $(152 \times 15) + (34 \times 15 \times 1,25) = 2 917,50 \text{ €}$.

En réalité, cet exemple préfigurait bien la position actuelle du ministère qui exclut les heures supplémentaires et les majorations.

- **Le calcul du taux horaire pose deux difficultés : une juridique, une pratique :**

- o **Une difficulté juridique : on sait maintenant que le taux à retenir est celui du salaire de base sans tenir compte des majorations pour heures supplémentaires. C'est pourquoi le ministère utilise le taux de 15 € dans son exemple.**

C'est oublier que la majoration des heures d'équivalence n'est pas une majoration pour heures supplémentaires puisque les heures comprises entre 35 et 39 ou 43 heures dans le transport routier ne sont pas des heures de travail effectif mais des heures considérées comme équivalentes. La majoration applicable à ces heures n'est donc pas la majoration définie par le code du travail pour les heures supplémentaires mais la majoration définie par la convention collective du transport routier pour les heures comprises dans l'horaire d'équivalence.

Retenir la position ministérielle sera donc source de contentieux avec les salariés. Mais retenir l'autre position sera source de trop versé aux salariés non pris en charge par l'Etat.

- *Une difficulté pratique : en présence de primes variables ou en lien avec le temps de travail, pour le calcul du taux horaire, faudra-t-il retenir au dénominateur 151,67 ou 186 ?*
 - *L'auteur préconise la division par 186 puisque c'est sur la base de 43 heures par semaine que sera calculée l'indemnisation selon l'administration.*

7.2. Pour combien d'heures ? – MAJ 14/04

7.2.1. Le salarié à 35 heures – MAJ 14/04

Si le salarié travaille 35 heures par semaine, la situation est simple. Les heures chômées sont celles qui ne sont pas effectuées en dessous de 35 heures.

Exemple : un salarié travaille 20 heures et chôme le reste du temps. Il faut lui payer – et se faire rembourser – 15 heures.

MTA :

Les exemples donnés par l'administration (pages 24 et suivants / 31 du document daté du 10/04) montrent que l'administration raisonne toujours sur la base mensualisée de 151,67 heures.

C'est oublier que la jurisprudence applique la méthode dite du réel en utilisant, pour calculer le salaire des heures perdues, le taux horaire recalculé en fonction du nombre d'heures que le salarié aurait travaillé en cas de mois complet. Ce taux peut varier d'un mois sur l'autre en fonction des aléas du calendrier.

En outre, cette méthode du réel devrait conduire, pour le mois de mars (22 jours ouvrés) et si le salarié travaille 7 heures par jour et 5 jours par semaine à considérer que, si 77 heures ont été perdues, le calcul n'est pas de $151,67 - 77 = 74,67$ comme le fait l'administration, mais bien de $154 - 77 = 77$.

D'ailleurs, si on fait le calcul semaine par semaine, on constate que le salarié a perdu $4 \times 7 = 28$ heures sur la semaine 12, 35 heures sur la semaine 13 et, pour mars, 14 heures sur la semaine 14, soit $28 + 35 + 14 = 77$ heures.

La différence est alors, rapportée sur l'ensemble des salariés, significatives.

La question est alors de savoir quel choix fera l'employeur :

- *Appliquer la méthode administrative et risquer un contentieux avec le salarié.*
- *Appliquer la méthode au réel et risquer un trop versé non remboursé par l'Etat.*

En termes de sécurité juridique, l'auteur préconise la seconde méthode.

7.2.2. Le salarié avec heures supplémentaires structurelles

Si le salarié travaille plus de 35 heures chaque semaine :

- L'employeur ne doit pas au salarié les heures chômées supérieures aux 35 heures.
- L'Etat ne les remboursera pas en tout état de cause.

Exemple : un salarié travaille habituellement 39 heures mais seulement 20 heures en chômant le reste de la semaine. Il faut lui payer – et se faire rembourser : $35 - 20 = 15$ heures.

7.2.3. Le salarié avec horaire d'équivalence

Le ministère apporte une précision intéressante pour la déclaration de l'activité partielle en cas d'horaire d'équivalence.

7.2.3.1. L'ordonnance

Article 1 de l'ordonnance du 27 mars 2020

Pour l'application du troisième alinéa du I de l'article L. 5122-1 du même code, la durée considérée comme équivalente est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail.

MTA :

Contrairement au précédent cas, les heures perdues par le salarié avec horaire d'équivalence ne sont pas celles perdues en dessous de la durée légale de 35 heures, mais en dessous de la durée considérée comme équivalente.

Un chauffeur grand routier sera donc indemnisé pour toutes les heures non effectuées en dessous de 43 heures par semaine.

Si on compare un salarié travaillant 39 heures par semaine et un chauffeur courtes distances travaillant aussi 39 heures par semaine, les deux étant présumés en chômage partiel total pendant une semaine :

- Le salarié à 39 heures structurelles : l'allocation est égale à 35 fois son taux horaire, les 4 heures supplémentaires ne sont ni payées ni indemnisées ;
- Le chauffeur routier : l'allocation est égale à 39 fois son taux horaire, les 4 heures d'équivalence sont indemnisées.

7.2.3.2. Les explications du ministère

Le ministère attire l'attention sur le fait que le système d'information de l'ASP est paramétré de telle sorte qu'il n'est pas possible de déclarer une durée hebdomadaire supérieure à 35h.

2. si la durée à indemniser est supérieure à 35h, l'entreprise devra procéder à une règle de 3 pour ramener la durée déclarée dans le SI à 35h. En d'autres termes, l'indemnisation sera calculée sur 35h, mais avec un taux horaire brut majoré, de manière à ce que l'entreprise soit indemnisée de la même manière que si la durée prise en compte avait été fixée à 43h, avec un taux horaire non-majoré.

Exemple : une entreprise de transport routier a une durée d'équivalence de 43 h. Le salarié est payé à un taux horaire brut de 15 € (soit une rémunération mensuelle brute de 2 580 €).

Le salarié n'a travaillé que 3 h durant la semaine

La durée à indemniser est donc de $43\text{ h} - 3\text{ h} = 40\text{ h}$.

L'entreprise doit indemniser son salarié à hauteur de 70 % d'une assiette de 40 h au taux horaire brut de 15 €, soit un montant total brut de $0,7 \times 40 \times 15 = 420\text{ €}$.

Lors de sa demande d'indemnité, elle déclare à l'ASP 35 h, à un taux horaire retraité calculé de la manière suivante : $\text{taux horaire brut retraité} = 0,7 \times \text{taux horaire réel} \times \text{nombre d'heures à indemniser} / 35$.

Soit, dans notre exemple : $\text{taux horaire retraité} = 0,7 \times 15 \times 40 / 35 = 12\text{ €}$.

L'entreprise doit donc renseigner dans le SI une durée de 35 h, à un taux horaire de 12 €.

MTA

L'exemple est toujours aussi baroque en ce qui concerne le calcul du salaire mais il garde tout son intérêt sur la méthode de déclaration du chômage partiel lorsque le temps chômé est supérieur à 35 heures.

7.2.4. Les salariés en formation

7.2.4.1. L'arrêt de l'indemnisation à 100 %

L'article R.5122-18 du code du travail prévoit que : « Pendant les actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié ».

Ainsi, le salarié qui se forme pendant ses heures de chômage partiel reçoit en principe le même salaire net que d'habitude.

Article 5 de l'ordonnance du 27 mars 2020

Le deuxième alinéa de l'article L. 5122-2 du code du travail n'est pas applicable au titre des formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur postérieurement à la publication de la présente ordonnance.

MTA :



Pour les heures de formation autorisées par l'employeur à compter du 29 mars 2020, il n'y a plus d'avantage : les heures de formation ne sont plus indemnisées à 100 % du salaire net horaire du salarié mais à 70 % du salaire brut.

7.2.4.2. L'aide aux formations pendant l'activité partielle

Le ministère rappelle le dispositif du FNE formation qui suppose que l'employeur signe une convention avec la Direccte pour faire financer des formations suivies par les salariés placés en activité partielle.

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en plus de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés.

Formalisé par une convention conclue entre l'Etat (la DIRECCTE) et l'entreprise (ou l'OPCO), le FNE-Formation a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

7.3. Le montant minimum de l'allocation de chômage partiel

S'agissant des bas salaires, deux règles viennent s'appliquer : un taux ou montant horaire et un minimum mensuel.

7.3.1. Le montant minimum horaire

Le décret 2020-325 du 25 mars 2020 fixe le montant minimum de l'allocation de chômage partiel à 8,03 €, ce qui correspond au SMIC net.

7.3.2. Le montant minimum relatif : la rémunération minimale mensuelle

Le salaire du salarié en chômage partiel est réduit. La loi prévoit qu'en cumulant au titre d'un mois donné salaire des heures travaillées et allocations de chômage partiel, le salarié ne doit pas gagner moins que le SMIC mensuel.

La garantie prend la forme d'une allocation complémentaire aux sommes perçues, salaires ou indemnités d'activité partielle, de manière à atteindre la rémunération mensuelle minimale. Cette allocation est entièrement à la charge de l'employeur.

L'ordonnance du 27 mars 2020 impose de distinguer les salariés à temps complet des salariés à temps partiel.

7.3.2.1. RMM et salariés à temps complet

7.3.2.1.1. Le principe de la RMM ne s'applique plus en pratique

L'article L.3232-3 du code du travail, applicable seulement aux salariés travaillant à temps complet, définit la notion de rémunération minimale mensuelle : *la rémunération mensuelle minimale est égale au produit du montant du salaire minimum de croissance tel qu'il est fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12, par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré.*

Elle ne peut excéder, après déduction des cotisations obligatoires retenues par l'employeur, la rémunération nette qui aurait été perçue pour un travail effectif de même durée payé au taux du salaire minimum de croissance.

Le calcul est donc le suivant : $RMM = SMIC \text{ brut mensuel} = 10,15 \text{ €} * 35 * 52 / 12 = 1\,539,42 \text{ €}$ arrondi à 1 540,00 €.

Mais parallèlement, ces dispositions ne doivent pas conduire à ce que le salarié au SMIC (ou légèrement au-dessus) gagne plus en étant en chômage partiel qu'en travaillant.

MTA

Tout ce dispositif est aujourd'hui rendu obsolète (sauf exception non encore identifiée) par le fait que le montant minimum de l'allocation horaire de chômage partiel est égal aujourd'hui à 8,03 € brut. Le salarié gagnera donc nécessairement le SMIC puisque cette somme est censée correspondre au SMIC net.

7.3.2.1.2. Les salariés en alternance

Article 4 de l'ordonnance du 27 mars 2020

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail.

MTA :

Ce texte vient préciser les dispositions de l'article D.5122-13 du code du travail qui précise que le minimum de 8,03 € ne s'applique pas et de l'article R.5122-18 qui dispose que l'allocation de chômage partiel ne doit pas être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur.

*Le calcul est précisé et 4 règles sont donc à retenir, **pour lesquelles l'administration prend des positions plus favorables que l'application stricte des textes** :*

1. *Pour un salarié en alternance recevant un certain pourcentage du SMIC, l'allocation de chômage partiel est égale à ce même pourcentage. L'allocation horaire n'est donc pas égale à 70 % du salaire horaire normal mais à 100 % du salaire horaire normal.*

*Exemple 1 : un salarié en alternance payé à 80 % du SMIC sera indemnisé à hauteur de 80 % du SMIC, donc à 100 % de son salaire habituel, soit $10,15 * 80 \% = 8,12 \text{ €}$.*

2. *Le minimum de 8,03 € ne s'applique pas.*

*Exemple 2 : un salarié en alternance payé à 70 % du SMIC sera indemnisé à hauteur de 70 % du SMIC, donc à 100 % de son salaire habituel, soit $10,15 * 70 \% = 7,11 \text{ €}$. Le minimum de 8,03 € ne s'applique pas.*

3. *Pour un salarié en alternance recevant un pourcentage du SMIC > 100 % (exemple 115 %), l'allocation de chômage partiel est égale à ce même pourcentage.*

Selon le ministère, cette indemnité horaire brute ne peut pas être inférieure à 8,03 euros (soit le SMIC).



Cela n'est pas prévu par le texte (article D.5122-13 modifié par le décret n°2020-325 du 25 mars 2020) de l'ordonnance) mais c'est bien sur cette base que l'administration devrait indemniser. Il est possible qu'une nouvelle ordonnance ou un nouveau décret vienne le confirmer.

4. *Pour un salarié en alternance recevant un salaire > minimum légal en raison de dispositions plus favorables de la convention collective, l'allocation de chômage partiel est, selon une stricte application des textes :*

- égale au pourcentage légal du SMIC

Ou, si cela lui est plus favorable

- à 70 % de la rémunération conventionnelle

Mais toujours sans application du minimum horaire de 8,03 €.



Selon le ministère, l'indemnisation versée couvre à la fois la rémunération applicable au titre des dispositions du Code du travail et la part conventionnelle.

Il y a donc lieu de verser au salarié en alternance une allocation de chômage partiel égale à son pourcentage du SMIC même si ce pourcentage, issu de la convention collective, est plus favorable que le pourcentage légal.

Cela n'est pas prévu par le texte (article 4 de l'ordonnance) mais c'est bien sur cette base que l'administration devrait indemniser. Il est possible qu'une nouvelle ordonnance vienne le confirmer.

7.3.2.2. RMM et salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel étaient exclus du mécanisme de la rémunération mensuelle minimale. Compte tenu des règles de calcul de l'allocation horaire du chômage partiel, ils pouvaient dans certains cas, et en fonction de leur durée du travail inférieure à 35 heures, recevoir un salaire mensuel inférieur au SMIC. L'ordonnance du 27 mars met en place un mécanisme correcteur.

Toutefois, le texte est peu compréhensible et son analyse reste obscure.

Article 3 de l'ordonnance du 27 mars 2020

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés mentionnés à l'article L. 3123-1 du code du travail ne peut être inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance, sous réserve des dispositions du second alinéa.

Lorsque le taux horaire de rémunération d'un salarié mentionné à l'article L. 3123-1 du code du travail est inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle qui lui est versée est égal à son taux horaire de rémunération.

MTA :

- Les salariés mentionnés à l'article L.3123-1 du code du travail sont les salariés à temps partiel.
- S'ils sont en chômage partiel, le taux horaire de l'allocation suit deux règles :
 - o Le taux horaire de l'allocation de chômage partiel est au minimum égal à 10,15 € brut.
 - o Si le taux horaire de rémunération habituel est inférieur au SMIC, le taux horaire de l'allocation est égal au taux horaire habituel.

Dans le rapport au président de la République, document qui accompagne toujours une ordonnance, il est dit ceci : *L'article 3 permet également aux salariés à temps partiel placés en position d'activité partielle de bénéficier de la rémunération mensuelle minimale prévue par les articles L. 3232-1 et suivants du code du travail, sous certaines conditions.*

Ce texte laisse perplexe pour les raisons suivantes :

- Sur le premier alinéa : si l'employeur verse un taux horaire de chômage partiel égal à 10,15 €, pour les salariés payés au SMIC ou légèrement au-dessus, le total salaire + chômage partiel, ou le seul chômage partiel en cas d'arrêt pendant un mois complet, sera supérieur au salaire habituel du salarié. Telle n'est certainement pas l'idée du rédacteur. Dans ce cas, faut-il privilégier la lettre du texte et verser un revenu net supérieur au salaire net habituel ou l'esprit du dispositif selon lequel le salarié en chômage partiel ne doit pas recevoir plus que d'habitude ? L'auteur choisit la seconde solution.
- Sur le second alinéa : quel salarié peut-il avoir un taux horaire de rémunération inférieur au SMIC ? ou alors il s'agit d'un apprenti ou d'un contrat de professionnalisation qui dépendent de dispositions particulières.

Dans l'attente d'éclaircissements :

- Pour les salariés à temps partiel, il est préconisé de plafonner la rémunération comprenant le salaire des heures travaillées et les allocations d'activité partielle au salaire net habituel.
- Pour les alternants à temps partiel recevant un pourcentage du SMIC, il est préconisé de retenir le taux horaire habituel de rémunération tout en plafonnant la rémunération comprenant le salaire des heures travaillées et les allocations d'activité partielle au salaire net habituel.

8. L'allocation de chômage partiel : quel régime social ?

8.1. L'ancien régime social

Jusqu'au 29 février 2020, les allocations de chômage partiel étaient :

- Exonérées de cotisations sociales et aux cotisations dont l'assiette est alignée (contributions Fnal, solidarité autonomie et dialogue social, versement de transport, contributions chômage et AGS, de retraite complémentaire Agirc-Arrco, taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage, contribution formation et participation-construction) (article L.5428.1 du code du travail).
- Exonérées de taxe sur les salaires.

- Soumises à la CRDS au taux de 0,50 %
- Soumises à la CSG au taux de :
 - o Taux normal : 6,20 % dont 3,80 % déductibles
 - o Taux réduit à 3,80 % si revenus 2017 > 11 306,00 € pour une personne seule et si revenu de l'avant-dernière année (2018) ou de l'antépénultième année (2017) ≤ 14 781 € pour une personne seule.
 - o Exonération totale de CSG et de CRDS si revenus 2018 ≤ 11 306,00 € pour une personne seule majorés de 3 019,00 € par demi-part supplémentaire ou de 1 510,00 € par quart de part supplémentaire.
- La CSG et la CRDS sont appliquées sur les allocations après un abattement de 1,75 %.
- Le prélèvement de la CSG et de la CRDS ne pouvait pas réduire le montant total mensuel des indemnités ou allocations et du salaire net en deçà de 1 540,00 € depuis le 1^{er} janvier 2020.

8.2. Le nouveau régime légal des allocations de chômage partiel – MAJ 14/04

L'attention du lecteur est attirée sur la nécessité de distinguer 3 catégories d'allocations de chômage partiel pour définir leur régime social :

- Les allocations limitées au montant légal (70 % du salaire dans la limite d'une indemnisation de 35 heures par semaine, sauf horaires d'équivalence) ;
- Les allocations supérieures au montant légal mais n'indemnisant que les heures chômées plafonnées à 35 heures ;
- Les allocations compensant les heures supplémentaires (structurelles ou non) chômées.

8.2.1. Les allocations légales de chômage partiel

8.2.1.1. Les cotisations de sécurité sociale et alignées

Le régime au regard des cotisations sociales légales reste inchangé : les allocations d'activité partielle sont totalement exonérées de toutes les cotisations de sécurité sociale et cotisations légales alignées et de la taxe sur les salaires (pour la retraite et la prévoyance cf. plus loin).

8.2.1.2. La CSG-CRDS

En revanche, le régime au regard de la CSG-CRDS est totalement modifié.

Article 11 de l'ordonnance du 27 mars 2020

Par dérogation aux dispositions du 4° du II de l'article L. 136-1-2 et du III de l'article L. 136-8 du code de la sécurité sociale, les indemnités d'activité partielle versées aux salariés autres que ceux mentionnés à l'article 7 de la présente ordonnance, ainsi que les indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur sont assujetties à la contribution prévue à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale au taux mentionné au 1° du II de l'article L. 136-8 du même code.

MTA :

L'ordonnance du 27 mars supprime en théorie le régime spécifique de la CSG-CRDS applicable aux bas salaires mais, après avoir écrit une première version, le site de l'URSSAF définit les règles qu'il convient, selon elle, d'appliquer :

- *Hormis le cas des employés à domicile, les allocations de chômage partiel, quel que soit le montant du revenu du salarié, sont soumises à la CSG au taux de 6,2 % (après abattement de 1,75 %).*
 - o *Le taux réduit de 3,80 % ou l'exonération totale en raison du revenu imposable du salarié ne s'appliquent plus.*
- ***Le mécanisme de neutralisation de la CSG-CRDS en dessous de 1 540 € nets par mois continue à s'appliquer.***

Attention : le document précité diffusé par le ministère du travail et daté du 3 avril contient une approximation peu compréhensible. En bas de la page 14, à propos de la règle d'écrêtage, le document indique : « Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS ». Il convient donc ici d'observer que le ministère rappelle simplement la règle du précompte de la CSG-CRDS en temps habituel. Pour appliquer la règle de l'écrêtage, il faut donc faire l'inverse et écrêter d'abord la CRDS, puis la CSG non déductible et enfin la CSG déductible.

8.2.2. Le régime social des allocations plus favorables – MAJ 09/04

L'employeur a le droit de décider de verser des allocations de chômage partiel plus élevées que le minimum de 70 %. La convention collective peut l'imposer, telle que la convention collective des bureaux d'études techniques (Syntec).

La dernière position ministérielle (03/04) oblige cependant à faire une distinction selon ce que l'employeur souhaite payer à ses salariés.

8.2.2.1. Les allocations supérieures au montant légal mais n'indemnisant que les heures chômées plafonnées à 35 heures

Article 11 de l'ordonnance du 27 mars 2020

*Par dérogation aux dispositions du 4° du II de l'article L. 136-1-2 et du III de l'article L. 136-8 du code de la sécurité sociale, les indemnités d'activité partielle versées aux salariés autres que ceux mentionnés à l'article 7 de la présente ordonnance, **ainsi que les indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur** sont assujetties à la contribution prévue à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale au taux mentionné au 1° du II de l'article L. 136-8 du même code.*

MTA

Les deux hypothèses suivantes peuvent être rencontrées :

- Le salarié travaille habituellement 35 heures. Il est placé en chômage partiel pendant 15 heures. L'employeur devrait donc, en principe, lui verser son salaire normal pour 20 heures et une allocation égale à 70 % du salaire des 15 heures perdues. Toutefois, l'employeur décide de maintenir le salaire à 100 % du net.
- Le salarié travaille habituellement 39 heures. Il est placé en chômage partiel pendant 15 heures. L'employeur devrait donc, en principe, lui verser son salaire normal pour 24 heures et une allocation égale à 70 % du salaire des 11 heures perdues, hors heures supplémentaires, les 4 heures supplémentaires étant perdues. Toutefois, l'employeur décide de maintenir le salaire à 100 % du net limité au net dû pour 35 heures et de ne pas indemniser les heures supplémentaires perdues.

Dans les deux cas, l'employeur verse une allocation de chômage partiel supérieur au minimum légal : la part supérieure au montant légal est-elle soumise aux cotisations sociales normales ou à la seule CSG-CRDS comme les allocations légales de chômage partiel ?

La solution est aujourd'hui précisée : montant légal ou montant supérieur, toutes les allocations de chômage partiel sont soumises au même régime exonéré : pas de cotisations de sécurité sociale et contributions alignées, CSG-CRDS au taux de 6,20 % après abattement de 1,75 %.

Il est conseillé de distinguer les indemnités au taux légal et les indemnités complémentaires en deux lignes sur le bulletin de salaire car l'état ne remboursera que la ligne « légale ».

8.2.2.2. Les allocations compensant les heures supplémentaires chômées

L'hypothèse est la suivante : le salarié travaille habituellement 39 heures. Il est placé en chômage partiel pendant 15 heures. L'employeur devrait donc, en principe, lui verser son salaire normal pour 24 heures et une allocation égale à 70 % du salaire des 11 heures perdues, hors heures supplémentaires, les 4 heures supplémentaires étant perdues. Toutefois, l'employeur décide de maintenir le salaire à 100 % du net y compris pour les heures supplémentaires perdues.

Le site internet de l'URSSAF est, pour l'instant muet à ce sujet. En revanche et pour la première fois, le document diffusé par le ministère du travail le 3 avril fait une distinction :

Toutefois les sommes qui seraient versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnissables au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales.

MTA

Dans l'hypothèse visée ci-dessus, cela signifie que le versement de l'employeur correspondant à l'indemnisation des heures supplémentaires perdues sera soumis à toutes les cotisations sociales normales comme un salaire normal.

Exemple :

- Salaire horaire : 12 € bruts
- Durée du travail : 39 heures par semaine
- Salaire hebdomadaire :
 - o Pour 35 heures normales : $35 \times 12 = 420$ €
 - o Pour 4 heures supplémentaires : $4 \times 12 \times 1,25 = 60$ €
 - o Salaire total pour 39 heures : 480 €
- Chômage partiel : 15 heures (il est retenu ici un taux horaire de chômage partiel calculé sur $480 / 39 = 12,30$ €, suivant ce qui est préconisé plus haut).
- L'employeur complète le salaire à 100 %
 - o Salaire des 24 heures travaillées : cotisations sociales normales
 - o Allocations de chômage partiel sur les heures perdues en dessous de 35 heures, soit $35 - 24 = 11$ heures x $12,30 \times 70$ % : CSG-CRDS à 6,70 % sur 98,25 %.
 - o Allocations de chômage partiel complémentaires sur la différence entre 70 et 100 %, soit 11 heures x $12,30 \times 30$ % : CSG-CRDS à 6,70 % sur 98,25 %.
 - o **Allocations compensant les heures supplémentaires perdues, soit 60 € : cotisations sociales normales**

8.2.2.3. Le calcul en pratique – nouveau 09/04

Lorsque l'employeur souhaite compléter 100 % du salaire net du salarié placé en chômage partiel, il est préconisé de procéder comme suit :

- **Salarié à 35 heures**
 - o Ligne A – salaire normal (cotisations sociales normales)
 - o Ligne B – déduction absence
 - o Ligne C - chômage partiel légal : 70 % du salaire pour les heures perdues plafonnées à 35 heures (CSG à 6,2 % - CRDS à 0,5 % avec écrêtement éventuel)
 - Cette ligne sera remboursée par l'Etat (limite 4,5 SMIC)
 - o Ligne D - complément chômage partiel : salaire net habituel (mois normal) – ligne C après déduction CSG-CRDS (CSG à 6,2 % - CRDS à 0,5 % avec écrêtement éventuel)
- **Salarié à 39 heures avec maintien à 100 % du net sur 35 heures**
 - o Ligne A – salaire normal (cotisations sociales normales)
 - o Ligne B – heures supplémentaire structurelles (cotisations sociales normales)
 - o Ligne C – déduction absence sur heures normales
 - o Ligne D – déduction absence sur heures supplémentaires
 - o Ligne E - chômage partiel légal : 70 % du salaire pour les heures perdues plafonnées à 35 heures (CSG à 6,2 % - CRDS à 0,5 % avec écrêtement éventuel)
 - Cette ligne sera remboursée par l'Etat (limite 4,5 SMIC)
 - o Ligne F - complément chômage partiel sur 35 heures : salaire **net** normal pour 151,67 heures – ligne E après déduction CSG-CRDS (CSG à 6,2 % - CRDS à 0,5 % avec écrêtement éventuel)

- **Salarié à 39 heures avec maintien à 100 % du net sur 39 heures**

- Ligne A – salaire normal (cotisations sociales normales)
- Ligne B – heures supplémentaire structurelles (cotisations sociales normales)
- Ligne C – déduction absence sur heures normales
- Ligne D – déduction absence sur heures supplémentaires
- Ligne E - chômage partiel légal : 70 % du salaire pour les heures perdues plafonnées à 35 heures (CSG à 6,2 % - CRDS à 0,5 % avec écrêtement éventuel)
 - Cette ligne sera remboursée par l'Etat (limite 4,5 SMIC)
- Ligne F - complément chômage partiel sur 35 heures : salaire normal pour 151,67 heures – ligne E après déduction CSG-CRDS (CSG à 6,2 % - CRDS à 0,5 % avec écrêtement éventuel)
- Ligne G – complément sur heures supplémentaires : salaire **net** normal sur 169 heures – lignes E+F après déduction CSG-CRDS (CSG à 6,2 % - CRDS à 0,5 % avec écrêtement éventuel) – cette ligne est soumise aux cotisations sociales normales.

8.2.2.4. **Le régime social des indemnités non remboursées – MAJ 14/04**

Le ministère du travail innove en suggérant (page 20/31 du document daté du 10/04) aux entreprises qu'elles pourraient déclarer du chômage partiel, demander l'autorisation de mise en chômage partiel de ses salariés, mais ne pas ensuite demander le remboursement des indemnités qu'elle a versées à ses salariés.

MTA :

Quel intérêt ?

- **Pour l'Etat, l'intérêt est évident puisque l'employeur qui ne demandera pas l'aide de l'Etat fait faire une économie à la collectivité ;**
- **Pour l'employeur, 2 cas sont à distinguer :**
 - **Demander le remboursement des indemnités versées aux salariés reste un droit, dont une liberté de l'exercer ou pas.**
 - **Ne pas demander le remboursement des indemnités de chômage partiel versées aux salariés pourrait conduire à deux types de contentieux :**
 - **Un contentieux contre le salarié qui tiendrait le raisonnement selon lequel si l'employeur ne demande pas le remboursement par l'Etat signifie qu'il ne se place pas dans le champ du chômage partiel et que c'est la totalité du salaire qui lui est due.**
 - **Un contentieux contre l'URSSAF qui tiendrait le même raisonnement et viendrait revendiquer le paiement des cotisations sociales dans leur totalité et sur une assiette égale au salaire normal.**

Pour éviter ces risques, le document ministériel expose que : Oui, les entreprises peuvent placer leurs salariés en activité partielle, sans demander à bénéficier de l'allocation d'activité partielle.

Dans ce cas, les entreprises doivent verser à leurs salariés l'indemnité d'activité partielle dans les conditions prévues par le Code du travail.

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales sur les indemnités d'activité partielle, les entreprises devront faire une demande d'autorisation dans les conditions normales de mise en activité partielle. Elles n'auront pas à faire de demande d'indemnisation par la suite. Elles informeront la DIRECCTE de cet engagement à ne pas bénéficier de l'indemnisation par l'Etat.

On peut penser que la position ministérielle protégera l'employeur contre le risque URSSAF, à condition que l'employeur ait pris la précaution d'informer la Direccte de son engagement de ne pas bénéficier de l'indemnisation de l'Etat.

Mais la position du ministère ne protège peut-être pas l'employeur à l'égard du salarié. En effet, cette position ministérielle crée le droit à l'égard de l'administration mais pas dans les relations entre l'employeur et le salarié.

Pour autant, on peut sans doute considérer que, dès lors que l'employeur a demandé et obtenu l'autorisation administrative de chômage partiel (délai de 48 heures), et qu'il a informé le salarié de sa mise en chômage partiel, il est libre de ne pas demander le remboursement sans que cela ait pour conséquences de requalifier la situation.

En outre, un risque de contentieux à cet égard apparaît vraiment minime.

8.3. Chômage partiel et cotisations de retraite – prévoyance

Les cotisations de retraite supplémentaire (hors AGIRC-ARRCO), prévoyance (décès-incapacité-invalidité) et prévoyance santé (mutuelle) sont calculées dans des conditions qui ne sont pas définies par la loi mais par un contrat.

8.3.1. Les cotisations de prévoyance – santé (mutuelle)

En général, les cotisations versées au titre de contrat couvrant les frais de soins de santé sont exprimées de manière forfaitaire, en pourcentage du plafond de la sécurité sociale.

Dans ce cas, ces cotisations restent dues même si le salarié est en chômage partiel tout le mois, part patronale comme part salariale.

Si les cotisations sont exprimées en pourcentage du salaire, cf. ci-dessous.

8.3.2. Les cotisations de prévoyance (D.I.I) et de retraite supplémentaire

En général les cotisations de prévoyance et de retraite supplémentaire sont assises sur l'assiette des cotisations de sécurité sociale, ce point restant à vérifier contrat par contrat.

On peut en déduire que les allocations de chômage partiel n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de retraite supplémentaire et de prévoyance.

Attention : ce n'est pas l'avis des assureurs. Le CTIP (centre technique des institutions de prévoyance), la FNMF (fédération nationale de la mutualité française) et la FFA (fédération française des sociétés d'assurance) se sont prononcés de la manière suivante :

Sauf indication contraire de l'OC, les assiettes habituelles servant au calcul des cotisations de la prévoyance, de la complémentaire santé et de la retraite supplémentaire doivent inclure les « indemnités versées au titre de l'activité partielle » tout comme les « allocations complémentaires d'activité partielle ».

L'autre question qui se pose est de savoir, en l'absence de cotisations de prévoyance, quel est le sort des garanties afférentes aux sinistres survenant pendant la période de chômage partiel, avec deux questions : les garanties sont-elles maintenues ? Sur quel montant ?

Deux préconisations :



- Relire les contrats de prévoyance (pour la retraite supplémentaire, c'est moins grave) ;
- Tenter de contacter son assureur (si c'est possible).

9. Chômage partiel et maladie

Pour la première fois, le document diffusé par le ministère du travail aborde cette question avec des solutions parfois attendues, parfois innovantes.

9.1. Chômage partiel et arrêt maladie « normal »

Hypothèse : le salarié est en arrêt maladie à la date où son employeur place l'entreprise (au moins une partie intégrant le poste du salarié concerné) en chômage partiel ou le salarié est placé en arrêt de travail alors qu'il est déjà en chômage partiel total.

Trois questions se posent :

- La sécurité sociale doit-elle des indemnités journalières ?
- L'employeur doit-il un complément de salaire ?

- Que se passe-t-il si l'arrêt de travail prend fin avant la fin du chômage partiel ?

9.1.1. Chômage partiel et IJSS

Le ministère du travail confirme la position ici prise la semaine dernière : le salarié reste en arrêt de travail et les IJSS restent dues.

9.1.2. Chômage partiel et indemnités complémentaires

Lorsqu'un salarié est en incapacité temporaire de travail pour raisons médicales, il est indemnisé par la sécurité sociale s'il en réunit les conditions et son employeur doit lui verser un complément de salaire défini par la loi (articles L.1226-1 et suivants du code du travail) ou par la convention collective.

Si l'entreprise est, au même moment, en chômage partiel, la jurisprudence considère que ces principes d'indemnisation du salarié n'instituent pas en faveur du salarié malade un avantage lui permettant de recevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait effectivement perçue s'il avait été valide.

En conséquence, lorsqu'une société a mis son personnel en chômage technique pendant la période de maladie, l'employeur n'est pas tenu de verser au salarié malade les compléments de rémunération correspondant à cette période.

Cass. soc. 8-12-1983 : n° 81-41.618, SA Solmer c/ Bernard et n° 82-41.444, SA Sollac c/ Schwartz : Bull. civ. V n° 599 et n° 600., Cass. soc. 31-1-1985 : n° 82-43.275, Sté Solmer c/ Duvivier ; n° 82-41.541, Sté Solmer c/ Bouya ; Cass. soc. 29-5-1986 : n° 83-45.529, SA Solmer c/ Peralta et n° 83-44.609, SA Solmer c/ André ; Cass. soc. 2-7-1987 n° 83-43.626, Solmer c/ Giordano : Bull. civ. V n° 441.

On peut tirer deux conséquences de cette jurisprudence :

- En cas de cumul d'une situation de maladie et d'une situation de chômage partiel, l'employeur n'est pas tenu de verser le complément de salaire.
- Mais on peut penser qu'il doit en verser une partie à hauteur de ce que le salarié aurait reçu s'il avait été en chômage partiel. Compte tenu du différentiel de charges sociales, la préconisation est plutôt de raisonner en revenu net après cotisations sociales et avant impôt sur le revenu.

Le ministère du travail confirme cette position en énonçant que :

Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.

Le complément employeur reste soumis aux mêmes prélèvements sociaux et fiscaux : il est donc soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

En pratique, il faudra examiner la situation selon que le complément à verser est calculé en brut ou en net. Compte tenu du différentiel de charges sociales entre les allocations de chômage partiel et le complément maladie, un ajustement sera peut-être nécessaire.

La situation est évidemment différente si le complément de salaire est versé par un régime de prévoyance, dont il conviendra d'appliquer le contrat. Il est alors possible que le salarié soit mieux payé en maladie qu'en chômage partiel.

9.1.3. La fin de l'arrêt de travail

Selon le ministère du travail, et c'est logique :

« A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle ».

9.2. Chômage partiel et arrêts maladie spécifiques à l'actualité

La question est souvent posée du salarié bénéficiant d'un arrêt de travail « nouveau » soit parce qu'il garde un ou des enfants de moins de 16 ans, soit parce qu'il fait partie des publics dits « à risques ».

Ces arrêts de travail ont été conçus, en période épidémique, pour permettre à certaines personnes de rester chez elles alors qu'elles auraient dû travailler.

Cela conduit le ministère du travail à distinguer 2 cas :

9.2.1. L'entreprise place ses salariés en chômage partiel « total »

Le ministère confirme l'analyse ici faite la semaine dernière :

- Le placement des salariés en activité partielle, lorsque l'établissement ou la partie de l'établissement auquel est rattaché le salarié ferme, doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié
- **L'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.**
- **L'administration admet cependant une atténuation :**

Toutefois compte tenu des circonstances exceptionnelles, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés en raison de la fermeture de tout ou partie de l'établissement, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.

En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d'enfants de leurs salariés.

S'agissant des arrêts de travail pour personnes vulnérables qui ont pu valablement se déclarer sur le télé-service de l'assurance maladie, ceux-ci étant automatiquement prolongés par l'Assurance maladie pour la durée du confinement, l'employeur est tenu d'y mettre un terme : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.

En tout état de cause, l'employeur semble alors en droit de limiter le montant du complément de salaire au montant que la personne aurait perçu si elle avait été en chômage partiel.

9.2.2. L'entreprise place ses salariés en activité partielle en raison d'une réduction de l'activité (pas de chômage total)

Selon le ministère :

Il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale.

C'est pourquoi quand l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant ou pour personne vulnérable. L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

9.3. Chômage partiel et temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique est mis en place, le plus souvent car le maintien au travail ou la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré (article L.323-3 du code de la sécurité sociale).

L'article R.323-3 précise ensuite que *le montant de cette indemnité journalière ne peut être supérieur à la perte de gain journalière liée à la réduction de l'activité résultant du travail à temps partiel pour motif thérapeutique.*

En période de chômage partiel, il est possible que la CPAM considère, comme en période de congés payés, que les prestations en espèces de la sécurité sociale ne sont pas dues car elles ne rempliraient pas les conditions exigées par les textes.

Ce point reste cependant à confirmer et les dernières précisions du ministère n'abordaient pas ce point.

10. Le bulletin de salaire

Article R.3243-1

Le bulletin de paie prévu à l'article L.3243-2 comporte :

16° *En cas d'activité partielle :*

a) *Le nombre d'heures indemnisées ;*

b) *Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article R.5122-18 ;*

c) *Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée. » ;*

Article R5122-17

~~A l'occasion du paiement de l'allocation d'activité partielle, un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée est remis au salarié par l'employeur ou, en cas de paiement direct, par l'agence de services et de paiement.~~

R. 5122-17 - Dans les cas prévus à l'article R.5122-16, un document comportant les mentions prévues au 16° de l'article R. 3243-1 est remis au salarié par l'Agence de services et de paiement.

MTA :

En cas de chômage partiel, le bulletin de salaire doit le mentionner et indiquer le nombre d'heures indemnisées, à quel taux et le montant total indemnisé au cours du mois.

Auparavant, il fallait remettre au salarié en chômage partiel un document distinct du bulletin de salaire.

Dorénavant, tout sera indiqué sur le bulletin de salaire. Encore faudra-t-il que les logiciels de paie soient adaptés. C'est pourquoi le décret donne aux employeurs un délai d'un an pour mettre les bulletins de salaire en conformité.

11. La DSN

La dernière mise à jour du site de l'URSSAF donne des précisions utiles, ainsi que le site DSN info. Ces deux documents sont joints au courriel d'envoi de la présente note.

11.1. La DSN de mars

Si l'activité partielle n'est pas déclarée dans la DSN de la période mars 2020, elle pourra être régularisée dans la DSN de période avril 2020, sans aucune pénalité Urssaf.

11.2. Prise en compte du salarié dans l'effectif moyen mensuel

Comme pour le régime de droit commun de la cessation partielle d'activité, le salarié reste pris en compte dans l'effectif, la suspension du contrat de travail est sans effet à cet égard.

11.3. Le calcul du plafond de la Sécurité sociale

Le plafond de la Sécurité sociale est réduit à due proportion des heures chômées.

11.3.1. Pour un salarié à temps plein

Le plafond est réduit en fonction du nombre de jours d'ouverture et de fermeture de l'établissement ou selon la réduction d'horaire de travail appliquée.

Exemple pour un salarié à temps plein dont la durée du travail serait réduite de 50 %, le plafond serait de : Valeur mensuelle du plafond x (75,8/151,67).

Pour un établissement qui ferme temporairement, le plafond est déterminé comme suit : plafond mensuel x nombre de jours calendaires d'ouverture de l'établissement au cours du mois ÷ nombre total de jours calendaires dans le mois

11.3.2. Pour un salarié à temps partiel

Lorsque la réduction d'horaire au titre de l'activité partielle indemnisée n'a aucun impact sur l'horaire de travail du salarié à temps partiel, c'est le prorata de plafond « temps partiel » qui s'applique.

Lorsque la réduction d'horaire au titre de l'activité partielle indemnisée a un impact sur l'horaire de travail du salarié à temps partiel, c'est le prorata de plafond « activité partielle » qui s'applique.

Exemple 1

Un salarié travaille habituellement à temps partiel à 91 heures par mois. L'entreprise décide une réduction d'horaire de 50 % pour cause d'activité partielle indemnisée, pour tous les salariés qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel. Pendant la période de chômage partiel, le salarié ne travaille donc plus que 45,5 heures par mois.

Pour ce salarié, le plafond sera calculé comme suit :

Valeur mensuelle du plafond x (durée du travail appliquée pendant le chômage partiel / durée légale ou conventionnelle si inférieure).

Pour le mois de mars 2020, le plafond serait de $3\,428 \times (45,5/151,67) = 1\,028$.

Exemple 2

Un salarié travaille habituellement à temps partiel 91 heures par mois. L'entreprise décide une réduction d'horaire de 20 % pour cause d'activité partielle indemnisée en référence à l'horaire de travail temps plein 151,67 heures. La durée du travail du salarié à temps partiel à 91 heures n'est donc pas réduite pour cause d'activité partielle.

Le prorata de plafond temps partiel continuera à s'appliquer pour ce salarié.
