

Chômage partiel – synthèse au 30/03/2020

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 29 mars](#)

Elle regroupe également les notes précédentes afin de simplifier la recherche en matière d'activité partielle.

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 29/03 »

Table des matières

1.	Entrée en vigueur – MAJ 30/03	4
2.	Les entreprises éligibles au chômage partiel	4
3.	Les salariés éligibles – MAJ 30/03	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 ? MAJ 30/03	5
4.2.	Le contenu de la demande (MAJ 30/03)	5
4.3.	La durée demandée - MAJ 28/03	6
4.4.	Le délai de la demande de chômage partiel	6
4.5.	Le délai de réponse de l'administration - MAJ 28/03	6
5.	Le contingent d'heures indemnisables – MAJ 30/03	7
6.	Les salariés « particuliers » - MAJ 28/03	7
6.1.	Les salariés en forfaits en jours et heures sur l'année - MAJ 28/03	7
6.1.1.	Le principe de l'indemnisation	7
6.1.2.	Le calcul de l'indemnisation des forfaits en jours - MAJ 28/03	8
6.2.	Les salariés sans horaire – MAJ 30/03	8
6.3.	Les salariés protégés – MAJ 28/03	9
6.4.	Les salariés du particulier employeur et les assistants maternels – MAJ 28/03	9
6.4.1.	Les salariés concernés	9
6.4.2.	Le régime applicable	9
7.	L'allocation de chômage partiel – MAJ 30/03	10
7.1.	Le montant pris en charge par l'état	10

7.2.	Le montant payé au salarié	10
7.2.1.	Le montant normal de l'allocation de chômage partiel.....	10
7.2.1.1.	Que maintenir ?	11
7.2.1.2.	Quelles sommes doivent être maintenues ? MAJ 30/03	11
7.2.1.3.	Le cas particulier des parties variables	12
7.2.1.4.	Le cas particulier des heures supplémentaires non structurelles.....	12
7.2.2.	Quel taux horaire ? MAJ – 28/03	12
7.2.2.1.	Le salarié à 35 heures	12
7.2.2.2.	Les heures supplémentaires structurelles sans horaire d'équivalence.....	13
7.2.2.3.	Les salariés avec horaire d'équivalence	15
7.2.3.	Pour combien d'heures ?	15
7.2.3.1.	Le salarié à 35 heures	15
7.2.3.2.	Le salarié avec heures supplémentaires structurelles	15
7.2.3.3.	Le salarié avec horaire d'équivalence	15
7.2.4.	Les salariés en formation – MAJ 28/03.....	16
7.3.	Le montant minimum de l'allocation de chômage partiel – MAJ 30/03	16
7.3.1.	Le montant minimum horaire	16
7.3.2.	Le montant minimum relatif : la rémunération minimale mensuelle - MAJ 30/03.....	16
7.3.2.1.	RMM et salariés à temps complet	16
7.3.2.1.1.	Le principe de la RMM ne s'applique plus en pratique	16
7.3.2.1.2.	Les salariés en alternance – MAJ 28/03	17
7.3.2.2.	RMM et salariés à temps partiel – MAJ 28/03	17
8.	L'allocation de chômage partiel : quel régime social ? MAJ 28/03.....	18
8.1.	L'ancien régime social.....	18
8.2.	Le nouveau régime légal des allocations de chômage partiel – MAJ 28/03.....	18
8.2.1.	Les allocations légales de chômage partiel.....	18
8.2.2.	Le régime social des allocations plus favorables – MAJ 30/03.....	19
8.2.2.1.	L'analyse antérieure à l'ordonnance du 27 mars 2020	19
8.2.2.2.	L'analyse résultant de l'ordonnance du 27 mars 2020	21
8.2.2.2.1.	La lecture optimiste	21
8.2.2.2.2.	La lecture pessimiste.....	21
8.2.2.2.3.	Conclusion définitive	22
8.3.	Chômage partiel et cotisations de retraite – prévoyance – mise à jour 27/03	22
8.3.1.	Les cotisations de prévoyance – santé (mutuelle).....	22
8.3.2.	Les cotisations de prévoyance (D.I.I) et de retraite supplémentaire	22

9.	Chômage partiel et maladie – créé 27/03	23
9.1.	Chômage partiel et arrêt maladie « normal »	23
9.1.1.	Chômage partiel et IJSS	23
9.1.2.	Chômage partiel et indemnités complémentaires	23
9.2.	Chômage partiel et arrêts maladie spécifiques à l'actualité.....	24
9.3.	Chômage partiel et temps partiel thérapeutique	24
10.	Le bulletin de salaire.....	24
11.	La DSN	25
11.1.	La DSN de mars.....	25
11.2.	Prise en compte du salarié dans l'effectif moyen mensuel	25
11.3.	Le calcul du plafond de la Sécurité sociale	25
11.3.1.	Pour un salarié à temps plein	25
11.3.2.	Pour un salarié à temps partiel	25

1. Entrée en vigueur – MAJ 30/03

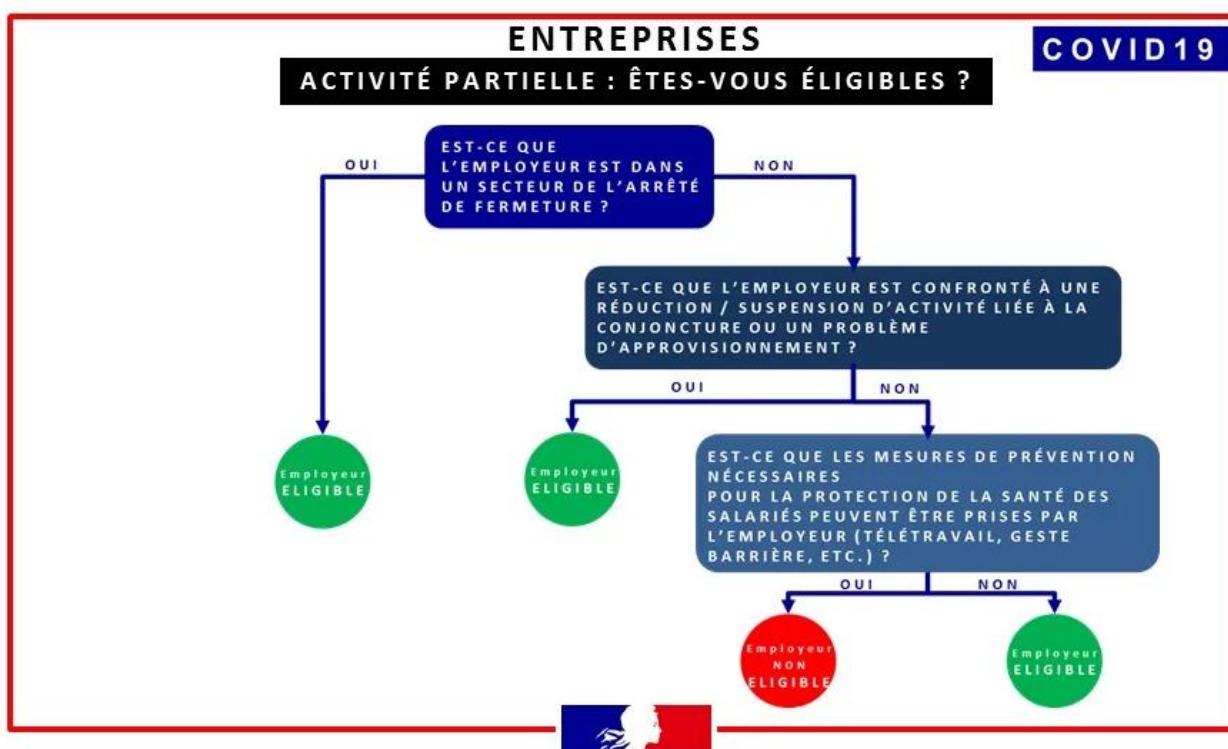
- Application aux demandes de chômage partiel effectuées à compter du 1^{er} mars 2020 (*et non plus du 25 mars comme indiqué dans le document précédent*).
 - o Le document du ministère daté du 29/03 indique que sont concernées les **demandes d'indemnisation déposées auprès de l'ASP au titre du placement des salariés en chômage partiel depuis le 1^{er} mars 2020**.
 - o Mais l'URSSAF indique sur son site que les dispositions relatives à la CSG sont indiquées comme applicables pour les seules heures chômées à compter du 12 mars 2020 !!! Cette disposition n'entraîne de conséquences que pour des heures qui auraient été chômées entre le 1^{er} le 12 mars, ce qui sera sans doute rare.

MTA :

En conclusion, les payes de mars et peut-être avril seront erronées car les logiciels ne seront pas à jour. Il faudra les régulariser par la suite ... Certaines entreprises ont décidé de fonctionner par acomptes.

2. Les entreprises éligibles au chômage partiel

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



3. Les salariés éligibles – MAJ 30/03

3.1. Les salariés en télétravail

Le document du ministère du travail (joint à la présente note de synthèse) indique : *pour les salariés en télétravail, l'employeur ne peut pas demander à bénéficier d'une indemnisation.*

MTA :

Cette phrase est très troublante. Il semble 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 occulte le cas des salariés qui, bien qu'en télétravail, n'ont plus ou pas assez de travail.

Il faut espérer qu'il s'agit là d'une maladresse rédactionnelle du ministère. A défaut, même si elles ont obtenu l'autorisation de faire du chômage partiel, les entreprises ne pourront pas se faire rembourser les heures perdues par leurs salariés placés en télétravail. A suivre !

3.2. Les salariés redéployés

Le document du ministère du travail (joint à la présente note de synthèse) 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 ? MAJ 30/03

Voilà ce que qu'écrit le ministère du travail 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 (MAJ 30/03)

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 :

- *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.*
- *Attention au cas des entreprises ≥ 11 salariés qui n'ont ni CSE ni PV de carence : selon l'auteur, ces entreprises ne devraient pas se voir refuser le bénéfice du chômage partiel. Mais l'absence de CSE pourrait donner lieu à des refus qu'il faudrait alors contester, ou à des poursuites pour délit d'entrave.*
- ***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 durée demandée - MAJ 28/03

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.

4.4. Le délai de la demande de chômage partiel

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.

4.5. Le délai de réponse de l'administration - MAJ 28/03

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 :

Finaleme~~nt~~, le texte de l'article R.5122-4 n'a pas été modifié mais l'article 2 du décret précise que, jusqu'au 31 décembre 2020, l'absence de réponse dans les 48 heures suivant la demande de chômage partiel vaut accord de l'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 indemnisables – MAJ 30/03

Article R5122-7

Au sein du contingent annuel d'heures indemnisables, l'arrêté du ministre chargé de l'emploi fixe le nombre d'heures pouvant être indemnisées en cas *de survenance de l'un des motifs prévus au 4° de l'article R.5122-1* ~~modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise.~~

Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision conjointe du préfet de département et du directeur départemental des finances publiques.

MTA :

Cette modification permet au ministre du travail de fixer librement (dans la limite actuelle de 1000 heures par salarié) le nombre d'heures de chômage partiel qui seront indemnisées.

A cet égard, le document ministériel du 29/03 indique : « Un arrêté sera pris prochainement pour augmenter le contingent. A ce jour, il est fixé à 1000 heures par an et par salarié, ce qui correspond à environ 6,5 mois pour un salarié à temps complet sur la base de la durée légale du temps de travail ». et ailleurs « L'arrêté de contingent annuel d'heures indemnisables fixé à ce jour à 1000 heures sera prochainement adapté en conséquence pour un passage à 1607 heures ».

Le gouvernement anticipe donc le cas des entreprises qui devront encore faire du chômage partiel après la fin du confinement.

6. Les salariés « particuliers » - MAJ 28/03

6.1. Les salariés en forfaits en jours et heures sur l'année - MAJ 28/03

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.

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 28/03

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.

6.2. Les salariés sans horaire – MAJ 30/03

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 – MAJ 28/03

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 – MAJ 28/03

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 30/03

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).

7.1. Le montant pris en charge par l'état

Article R5122-12 (décret du 25 mars 2020)

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.

MTA

- *Aujourd'hui, l'employeur est totalement remboursé de l'allocation de chômage partiel versée au salarié (avant, il se faisait rembourser un forfait de 7,23 ou 7,74 € par heure chômée).*
- *Mais seulement dans la limite du montant prévu par la loi. Si l'employeur décide de verser plus ou est obligé de le faire en raison d'une convention collective plus favorable, seul le montant légal lui sera remboursé et il devra assumer la différence.*

Avertissement important : le nouvel calcul de l'allocation de chômage partiel impose à l'Etat de rembourser à l'employeur le montant versé au salarié (et non plus un montant forfaitaire de 7,23 ou 7,74 €). Cette situation inédite va conduire l'administration à vérifier les calculs de l'employeur et on ne sait pas encore quelle sera sa politique, notamment en matière d'heures supplémentaires ou de rémunération variable.

7.2. Le montant payé au salarié

Rappel : l'indemnité d'activité partielle est une indemnité horaire versée au salarié par l'employeur pour chaque heure de travail* perdue au titre du chômage partiel. Le salarié va donc cumuler, pour un mois donné, les éléments de salaire correspondant au travail qu'il a effectivement réalisé et les allocations horaires de chômage partiel.

* en-dessous de la durée légale du travail.

7.2.1. 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. »

MTA :

- Allocation horaire d'activité partielle = 70 % du salaire
- Quelques conventions collectives prévoient un montant supérieur (syntec – bureaux d'études techniques).

7.2.1.1. Que maintenir ?

Maintenir 70 % du salaire, mais quel salaire ? Il s'agit du salaire horaire utilisé pour le calcul du maintien de salaire en période de congés payés (article L.3141-24 II du code du travail).

- Attention : le texte vise bien le II de L.3141-24 et non le I qui définit la règle du dixième.

Quand le salarié est en congés payés, l'employeur doit lui verser une indemnité de congés payés égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé. Il existe aussi une méthode dite « du dixième » qui ne s'applique pas en matière d'activité partielle.

7.2.1.2. Quelles sommes doivent être maintenues ? MAJ 30/03

Somme	Prise en compte
Salaire de base	Oui
Majoration de salaire (heures supplémentaires, travail de nuit, etc.)	Oui
Indemnités perçues pendant des périodes assimilées à du travail effectif (congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle par exemple)	Oui
Prime d'ancienneté	Oui
Prime d'assiduité	Oui
Prime d'astreinte	Oui
Commissions pour les commerciaux	Oui
Prime d'expatriation	Oui
Avantages en nature	Oui
Prime de fin d'année	Non
Prime d'intéressement	Non
Prime de bilan	Non
Prime de participation	Non
Frais professionnels	Non
13ème mois	Non

La solution est simple (enfin presque) quand le salarié travaille 35 heures par semaine. Il suffit d'agréger tous ces éléments versés au titre d'un mois normal et de diviser le total par 151,67 pour obtenir un taux horaire. Ce taux horaire sera ensuite multiplié par 70 % pour obtenir le taux horaire de l'allocation de chômage partiel.

MTA :

Attention : l'administration indique dans ses documents qu'il faudrait intégrer au calcul de l'indemnité de congés payés, et donc du chômage partiel, le montant de l'indemnité de congés payés de l'année précédente. Selon l'auteur l'administration se trompe. En effet, il s'agit ici d'utiliser la méthode du maintien de salaire qui, par définition, ne tient pas compte de l'indemnité de congés payés de l'année précédente.

7.2.1.3. Le cas particulier des parties variables

Si la part variable est due sur le travail personnel du salarié, son absence (congés payés ou autre) conduit à une réduction de cette part variable. En conséquence, la part variable dont le montant est impacté par les congés payés (même avec un mois de décalage) entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés et donc de l'allocation de chômage partiel.

Mais quelle part variable ?

Deux méthodes sont envisageables :

- Retenir la part variable du mois précédant le mois des congés (du chômage)
- Retenir la part variable moyenne des 12 mois précédant.

Il semble que personne ne se soit prononcé avec précision sur ce sujet. La moyenne des 12 derniers mois apparaît pertinente.

Si le salarié reçoit le même mois des commissions qui sont calculées sur les résultats du ou des mois précédents, la même règle s'applique. Le mois des congés, il semble alors gagner plus mais cela n'est pas vrai sur une période annuelle car les commissions seront plus faibles le mois suivant, en raison de l'absence du salarié.

En conséquence, dans un cas classique et pour un salarié travaillant 35 heures par semaine, l'allocation horaire de chômage partiel sera égale à :

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

7.2.1.4. Le cas particulier des heures supplémentaires non structurelles

Compte tenu de la règle du maintien de salaire (et non de celle du dixième), les heures supplémentaires non structurelles mais réalisées de temps en temps par le salarié doivent-elles être prises en compte dans le calcul de l'allocation d'activité partielle ?

La réponse dépend de ce qui se passe pendant la période de chômage partiel.

En effet, en matière de congés payés, le salaire maintenu pendant la durée des congés est déterminé en fonction de la durée de travail effectif de l'établissement au cours de la période considérée.

L'heure à retenir est donc l'heure qui est effectivement pratiquée dans l'établissement pendant le mois où sont pris les congés. Ainsi, il faut tenir compte des heures supplémentaires effectuées dans l'établissement pendant le mois au cours duquel le salarié est en congés, comme pendant le reste de l'année (Cass. soc. 13-10-1955), à l'exclusion de celles ayant servi à titre exceptionnel à remédier à l'absence de salariés en congés (Cass. soc. 21-10-1970 n° 69-40.611).

Dans la mesure où l'entreprise est en chômage partiel, sauf exception, il faut considérer qu'il n'y a pas d'heure supplémentaire pendant la période de chômage partiel. En conséquence, les heures supplémentaires non structurelles (c'est-à-dire qui ne se répètent pas toutes les semaines) n'ont pas à être intégrées dans le calcul de l'assiette des allocations de chômage partiel.

7.2.2. Quel taux horaire ? MAJ – 28/03**7.2.2.1. Le salarié à 35 heures**

Le cas du salarié travaillant 35 heures est simple. Pour obtenir un taux horaire, le salaire déterminé selon les règles ci-dessus est divisé par 35 ou 151,67.

Celui du salarié travaillant, de manière structurelle, c'est-à-dire tous les mois, plus de 35 heures est beaucoup plus complexe et pose trois questions :

- Quel est le taux horaire de l'allocation de chômage partiel ;
- Combien d'heures faut-il indemniser ? Ce point sera traité plus loin.
- Quel montant minimum du taux horaire ? Ce point sera aussi traité plus loin.

Compte tenu de l'ordonnance du 27 mars 2020, ces explications supposent maintenant de distinguer les salariés « classiques » et les salariés qui travaillent selon un horaire dit « d'équivalence ».

7.2.2.2. Les heures supplémentaires structurelles sans horaire d'équivalence

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

En présence d'un salarié payé sur une base de 169 heures par mois (151,67 heures normales + 17,33 heures supplémentaires), le taux horaire retenu pour l'indemnisation du chômage partiel est-il :

- Solution 1 : le taux horaire de base des heures normales,
- Solution 2 : le taux résultant de la division du salaire total (169 heures) par 151,67,
- Solution 3 : le taux résultant de la division du salaire total (169 heures) par 169 ?

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

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

Salaire total : 2079,99 €

Taux horaire retenu pour l'indemnisation en activité partielle :

- Solution 1 = 12 €.
- Solution 2 = $2079,99 / 151,67 = 13,71 \text{ €}$
- Solution 3 = $2079,99 / 169 = 12,30 \text{ €}$

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.*

On est sûr d'une chose : le salaire à retenir n'est pas le taux horaire de base normal puisqu'il faut intégrer les heures supplémentaires dans le calcul ainsi que l'exige la règle du maintien de salaire. On exclut donc la solution n°1.

Mais que veut dire : ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail ? La solution 2 et la solution 3 peuvent se justifier et les différents logiciels de paie semblent utiliser l'une ou l'autre.

Aucune documentation ne donne la solution pas plus que l'instruction technique du ministère du travail. La Direccte n'a pas répondu, pour l'instant, à cette question.

La solution 3 (diviser par 169) semble en tout état de cause et en attendant une réponse de l'administration une solution peu dangereuse et peu coûteuse. Au pire, l'employeur gardera à sa charge 0,30 € / heure, soit pour un mois complet 45,50 €. Au mieux, il y aura lieu de faire un rappel d'allocation de chômage partiel de $13,71 - 12,30 = 1,41 \text{ €} \times 151,67 = 213,85 \text{ €}$ qui seront pris en charge par l'Etat.

Mise à jour au 27 mars 2020 :

La division par 169 (pour un salarié travaillant 39 heures par semaine) semble vraiment la bonne solution et un exemple permet de l'illustrer :

- Soit deux salariés gagnant 4 000,00 € bruts par mois, l'un travaillant 35 heures, l'autre 39.
 - o Celui qui travaille 35 heures a un taux horaire « chômage partiel » de $4\,000 / 151,67 = 26,37 \text{ €}$.
 - o Celui qui travaille 39 heures a-t-il un taux horaire « chômage partiel » de 26,37 € ou de $4\,000 / 169 = 23,67 \text{ €}$?
- En période de chômage partiel total pendant un mois,

- Le premier (35) reçoit une allocation de chômage partiel de $26,37 \times 151,67 \times 70 \% = 2\,799,68 \text{ €}$.
- Le second (39) reçoit une allocation de chômage partiel de :
 - Hypothèse 1 : $26,37 \times 151,67 \times 70 \% = 2\,799,68 \text{ €}$, soit 70 % de son salaire brut habituel.
 - Hypothèse 2 : $23,67 \times 151,67 \times 70 \% = 2\,513,02 \text{ €}$, soit 62,83 % de son salaire brut habituel.

La bonne solution me paraît la seconde. En effet, la différence, soit 286,66 € reviendrait à payer au salarié 57 % des heures supplémentaires qu'il réalise habituellement.

Pourquoi la question n'a-t-elle jamais été posée ?

- En premier lieu, on peut penser que le problème n'a jamais donné lieu à des contentieux dont la solution aurait été publiée.
- En second lieu et surtout, l'administration ne s'était pas posé la question dans la mesure où l'aide de l'état était forfaitaire (7,23 ou 7,74 € / heure chômée). Le décret du 25 mars 2020 prévoyant une indemnisation totale de l'allocation versée par l'employeur (dans la limite d'un salaire brut égal à 4,5 SMIC), le débat n'est plus du tout le même et l'administration va devoir trancher un débat nouveau. Compte tenu du coût du chômage partiel en cette période de Covid-19, on peut penser qu'elle optera pour une division du salaire par 169.

MAJ 30/03



Attention, ce point est devenu très incertain.

Deux informations contradictoires issues toutes les deux de l'administration :

- **Un document issu de la Direccte des Hauts de France**, diffusé par le GNI-HCR, retient la solution n°1 et préconise de diviser le salaire total dû pour 39 heures (donc 169 heures par mois avec les majorations) par 151,67, ce qui revient mécaniquement à payer une partie des heures supplémentaires en cas de chômage partiel.

Selon l'auteur, cette position est erronée. En outre elle est datée du 22 mars et elle est contraire à la position du ministère datée du 29 mars (ci-dessous).

- Le document diffusé par le ministère daté du 29 mars cite l'exemple suivant :

« Un salarié gagne 10,15 euros bruts de l'heure (1 SMIC brut) pour un contrat de 42 heures hebdomadaires. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant trois semaines.

70% de 10,15 est égal à 7,1 euros, ce qui constituerait le montant de l'allocation d'activité partielle. Cependant, ce montant est inférieur au plancher de 8,03 euros. Le décret prévoyant que le plancher de l'allocation est fixé à 8,03 euros, le montant horaire de l'allocation versée à l'employeur sera de 8,03 euros.

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35h par semaine. 7 heures par semaine (42-35=7) seront donc non comptabilisées pour le calcul de l'allocation si le salarié chôme complètement.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de :

$8,03 \times 35 \times 3 = 843,15 \text{ euros}$.

L'employeur devra verser au salarié une indemnité équivalente. Il n'aura aucun reste à charge ».

Le postulat de base de cet exemple montre que l'administration, qui n'a jamais répondu clairement à cette question au niveau ministériel, retient pour calculer le chômage partiel un taux horaire égal au taux horaire de base. Elle ne tient donc pas compte des heures supplémentaires et des majorations afférentes pour calculer le taux horaire à retenir pour la règle du maintien en congés payés.

L'auteur en conclut deux choses :

- *L'administration se trompe. La question est de savoir si elle va rester sur cette position car, si les grandes entreprises pourront contester le calcul y compris devant le tribunal administratif, les PME-TPE ne le feront pas ou ne le voudront pas.*
- *En tout état de cause, le message est aujourd'hui complètement brouillé.*

Conclusion MTA : rester pour l'instant sur une division du salaire mensuel par 169 heures et attendre une clarification de la position de l'administration.

7.2.2.3. Les salariés avec horaire d'équivalence

On pense principalement ici aux chauffeurs routiers « longue distance » 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 CCCN 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 :

- *Chauffeur messagerie (35/35) : salaire mensuel / 151,67*
- *Chauffeur longues distances (39/35) : salaire mensuel / 169*
- *Chauffeur grand routier (43/35) : salaire mensuel / 186,33*

7.2.3. Pour combien d'heures ?

7.2.3.1. Le salarié à 35 heures

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.

7.2.3.2. 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.

7.2.3.3. Le salarié avec horaire d'équivalence

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 des HCR travaillant 39 heures par semaine et un chauffeur longues distances travaillant aussi 39 heures par semaine, les deux étant présumés en chômage partiel total pendant une semaine :

- Le salarié des HCR : 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.

7.2.4. Les salariés en formation – MAJ 28/03

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.

7.3. Le montant minimum de l'allocation de chômage partiel – MAJ 30/03

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 - MAJ 30/03

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 : $RMM = SMIC \text{ brut mensuel} = 10,15 \text{ €} * 35 * 52 / 12 = 1 539,42 \text{ €}$.

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 par l'application combinée de deux règles nouvelles.

- La 1^{ère} règle nouvelle : 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.
- La 2^{ème} règle nouvelle (voir le point 8.2.1 ci-dessous) est que la règle de l'écrêtement de la CSG-CRDS pour les salaires nets inférieurs à 1 540 € a été supprimée. Ainsi, le montant horaire minimum de 8,03 € va subir la CSG et la CRDS. La communication ministérielle à ce sujet est donc devenue erronée.

Si le salarié est payé au niveau du SMIC, son salaire horaire habituel est égal à 10,15 € brut. Si le chômage partiel dure un mois complet, le salarié recevra $151,67 * 8,03 = 1 217,91 \text{ €}$ bruts, soit $1 217,91 - (1 217,91 * 98,25 \% * 6,7 \%) = 1 134,86 \text{ €}$. Et il faudra déduire encore, au minimum, la part salariale de mutuelle (si le salarié n'a pas demandé une dispense).

7.3.2.1.2. Les salariés en alternance – MAJ 28/03

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 : MAJ 30/03

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 : 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 $10,15 * 80 \% = 8,12 \text{ €}$.*

*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.*

7.3.2.2. RMM et salariés à temps partiel – MAJ 28/03

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.

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 est au minimum égal à 10,15 € brut.
- Sauf, ce qui concerne les salariés en alternance et les salariés mineurs, lorsque leur taux horaire habituel est inférieur au SMIC de 10,15 €. Dans ce cas, le taux horaire de l'allocation est égal au taux horaire habituel.

8. L'allocation de chômage partiel : quel régime social ? MAJ 28/03**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 1-1-2020.

8.2. Le nouveau régime légal des allocations de chômage partiel – MAJ 28/03**8.2.1. Les allocations légales de chômage partiel**

Le régime au regard des cotisations sociales légales (cotisations de sécurité sociale et cotisations légales alignées, taxe sur les salaires) reste inchangé.

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 le régime spécifique de la CSG-CRDS applicable aux bas salaires.

- 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 %).
- Le mécanisme de neutralisation de la CSG-CRDS en dessous de 1 540 € nets par mois ne s'applique plus.

8.2.2. Le régime social des allocations plus favorables – MAJ 30/03

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 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.

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 ».

8.2.2.1. L'analyse antérieure à l'ordonnance du 27 mars 2020

L'article 5122-4 du code du travail dispose : « *Le régime social et fiscal applicable aux contributions mentionnées à l'article L. 5422-10 est applicable à l'indemnité versée au salarié.*

Cette indemnité est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires ».

Ce texte renvoie à l'article L.5422-10. Ce texte définit l'assiette des cotisations d'assurance chômage et dispose : « *Les contributions des employeurs ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires ni des cotisations et des contributions de sécurité sociale ».*

Ce texte dit que les contributions patronales d'assurance chômage (qu'on pourrait considérer comme un avantage en faveur des salariés) ne sont pas soumises aux cotisations sociales.

On peut en conclure que les allocations de chômage partiel sont exonérées de cotisations sociales mais faut-il interpréter le texte strictement (juste au niveau des 70 % prévus par la loi) ou largement (toutes les allocations de chômage partiel, quel que soit leur montant) ?

L'instruction du ministère du travail a choisi la seconde solution.

Les entreprises sont donc sans doute protégées mais à un bémol près : cette instruction est-elle opposable aux URSSAF ?

A strictement parler, on peut en discuter. En effet, on la retrouve sur le lien circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/07/cir_39848.pdf (sur legifrance).

En allant sur le site Légifrance, la marche à suivre est la suivante :

Etape 1 : en bas, à droite de l'écran

Jurisprudence
 > constitutionnelle > administrative > judiciaire

Accords collectifs
 > Accords de branche et conventions collectives > Accords d'entreprise

Droit européen
 > Traités européens
 > Journal officiel de l'Union européenne (J)
 > Transposition des directives
 > Jurisprudence européenne
 > Actualité européenne

Droit international
 > Traités internationaux
 > Jurisprudence internationale
 > Actualité internationale

Actualité législative
 > Débats parlementaires
 > Dossiers législatifs

Qualité et simplification du droit
 > Statistiques de la norme
 > Guide de législation
 > Codification
 > Principe "silence vaut accord"
 > Normes AFNOR d'application obligatoire

Entreprises
 ENTRÉE EN VIGUEUR DES TEXTES

Circulaires ET instructions applicables

Tapez le n° NOR de la circulaire
 NOR : ETSD1317839C

Etape 2

Vous êtes ici : Leitance > Circulaires et instructions

Mission
 La présente rubrique permet la consultation au format PDF des instructions et circulaires applicables, adressées par les ministres aux services et établissements de l'Etat (articles L. 312-2, et suivants du code des relations entre le public et l'administration).

Sites de publication des ministères (au sens de l'art. L. 312-3 du CRPA)
www.bulletin-officiel.developpement-durable.gouv.fr
www.culture.gouv.fr

Circulaires et instructions récentes

Date signature décroissante

Page 1 | Page 2

- Decisions prises pour lutter contre la diffusion du Covid-19 en matière de contrôle aux frontières
 Consulter - Date de signature : 18-03-2020. Date de mise en ligne : 19-03-2020
- Circulaire du 14 mars 2020 relative à l'adaptation de l'activité pénale et civile des juridictions aux mesures de prévention et de lutte contre la pandémie COVID-19
 Consulter - Date de signature : 14-03-2020. Date de mise en ligne : 19-03-2020
- Instruction relative aux modalités d'exercice du droit de vote par procuration
 Consulter - Date de signature : 09-03-2020. Date de mise en ligne : 10-03-2020
- Organisation des élections municipales des 15 et 22 mars 2020 en situation d'épidémie de coronavirus COVID-19
 Consulter - Date de signature : 09-03-2020. Date de mise en ligne : 16-03-2020

Rechercher une circulaire

Mots du titre ou numéro NOR :

Date ou période
 Date de signature ou début de période :
 (g/m/aaaa) [] []
 Date de fin de période :
 (g/m/aaaa) [] []

Rechercher

Plus de critères :
 Utiliser la recherche avancée

Etape 3

Résultats de la recherche

Nombre de résultats : 1.

Date signature décroissante

Critère(s) :

Titre ou Nor : ETSD1317839C

Si votre recherche n'aboutit pas aux résultats escomptés vous pouvez [modifier ces critères](#) ou [faire une nouvelle recherche](#).

Circulaire n° 2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en oeuvre de l'activité partielle
[Consulter](#) - Date de signature : 12/07/2013. Date de mise en ligne : 27/07/2015.

Etape 4

Mission
 La présente rubrique permet la consultation au format PDF des instructions et circulaires applicables, adressées par les ministres aux services et établissements de l'Etat (articles L. 312-2, et suivants du code des relations entre le public et l'administration).

Sites de publication des ministères (au sens de l'art. L. 312-3 du CRPA)

Circulaire n° 2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en oeuvre de l'activité partielle

Consulter (PDF, 1 Mo)

Domaine(s) : Travail, emploi, formation professionnelle
 Ministère(s) déposant(s) : ETS - Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
 Autre(s) Ministère(s) concerné(s) :
 Date de signature : 12/07/2013 | Date de mise en ligne : 27/07/2015

Résumé : Mise en oeuvre de l'activité partielle

Nombre d'annexes : 10

NOR : ETSD1317839C | Numéro interne : 2013-12 | CERFA : | Référence de publication au Journal officiel ou au Bulletin officiel :

Auteur :

Toutefois, la discussion était permise dans la mesure où cette circulaire n'est pas issue du ministère chargé de la sécurité sociale mais du ministère du travail (article L.243-6-2 alinéa 1 du code de la sécurité sociale).

On peut sans doute se fier à cette instruction mais pas de manière absolue et intangible. Un contrôleur URSSAF pourrait être tenté d'appliquer plus strictement le texte, ce qui obligerait alors à saisir la commission de recours amiable puis le Pôle social du tribunal judiciaire (ex TASS).

8.2.2.2. L'analyse résultant de l'ordonnance du 27 mars 2020

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 :

Deux lectures de ce texte sont possibles, une lecture extensive, optimiste et une lecture restrictive, pessimiste.

8.2.2.2.1. La lecture optimiste

L'ordonnance semble renforcer l'analyse exposée au point 7.2.2 ci-dessus en faveur d'une exonération des cotisations sociales et d'un assujettissement à la CSG au taux de 6,20 %.

En effet, pour la première fois, la loi traite de manière identique les allocations légales de chômage partiel et les allocations dites complémentaires.

On pourrait donc conclure que toutes les allocations de chômage partiel étant traitées sur le même plan en ce qui concerne la CSG et la CRDS, il y a lieu de leur appliquer le même régime d'exonération en ce qui concerne les cotisations alignées sur l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Le risque pris en exonérant de toutes les cotisations sociales légales à l'exception de la CSG à 6,20 et de la CRDS apparaît donc limité.

8.2.2.2.2. La lecture pessimiste

L'URSSAF aurait tenir le raisonnement suivant :

- Le principe général est que toute somme versée par l'employeur au salarié est soumise aux cotisations de sécurité sociale. L'exception, l'exonération, doit résulter d'un texte exprès ou d'un principe général (telle que l'exonération de certains dommages et intérêts).
- L'assiette des cotisations de sécurité sociale est définie par l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale. Ce texte renvoie maintenant à l'article L.136-1-1 pour aligner les assiettes des cotisations de sécurité sociale et de la CSG.
- Aucune exonération des allocations de chômage partiel n'y figure.
- Cette exonération résulte de l'article L.5428-1 du code du travail qui exonère « l'indemnité d'activité partielle » des cotisations de sécurité sociale et de taxe sur les salaires.
- Le principe général en droit français est d'interpréter les exceptions de manière restrictive. Ce que les juristes appellent le raisonnement « a contrario » ne peut avoir pour effet que de ramener au principe. Dès lors, il pourrait être soutenu que :
 - o L'article L.5428-1, qui exonère de cotisations de sécurité sociale, vise l'indemnité d'activité partielle et non pas « les » indemnités. L'utilisation du singulier pourrait signifier que le texte ne vise que le montant résultant des dispositions légales et non les montants supérieurs.

- L'article 11 de l'ordonnance distingue les allocations légales de chômage partiel et les allocations qu'ils appellent « complémentaires », versées en application d'un accord collective ou d'une décision de l'employeur. L'utilisation de ce mot « complémentaire » pourrait signifier que le législateur a entendu distinguer deux catégories d'allocations de chômage partiel. L'alignement du régime au titre de la CSG-CRDS ne vaudrait alors que pour la CSG-CRDS et pas pour les autres cotisations dont l'article 11 ne parle pas.

8.2.2.3. Conclusion définitive

La lecture précédente de l'auteur était paranoïaque et l'auteur a rétrospectivement tort.

L'URSSAF vient de publier une mise à jour de son site, datée du 30 mars indiquant :

Maintien de la rémunération au-delà du seuil de 70% du salaire brut

Ce régime social est également applicable au complément d'indemnité versé par l'employeur, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.

Les éléments de salaire qui rémunèrent une période d'activité restent soumis à cotisations sociales selon le régime des revenus d'activité (ex : congés payés). se prononcer en faveur d'un alignement du régime social de toutes les allocations de chômage partiel, qu'elles soient égales à 70 % du salaire brut ou supérieures.



Attention : ne sont évoquées ici que les cotisations légalement obligatoires. Les cotisations de prévoyance – mutuelle sont traitées ci-après.

8.3. Chômage partiel et cotisations de retraite – prévoyance – mise à jour 27/03

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 – créé 27/03

Diverses hypothèses peuvent se rencontrer, parmi lesquelles celles-ci-dessous (non exhaustif !).

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.

Deux questions se posent :

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

9.1.1. Chômage partiel et IJSS

L'attribution des indemnités journalières est subordonnée à une incapacité physique constatée par le médecin de continuer ou de reprendre le travail, entraînant une perte de gain.

Selon une circulaire de la CNAMTS (Circ. DGR 21/94 du 3-3-1994 n° 2-3-2, <http://www.mediam.ext.cnamts.fr/ameli/cons/CIRCC/CC9403/940303-C.PDF>), en cas d'alternance de périodes travaillées salariées et de périodes non travaillées non payées, les incapacités intervenues en période non travaillée non payée ne donnent pas lieu à versement d'indemnité journalière (absence de perte de gain). L'indemnisation débute au jour où l'assuré aurait dû reprendre le travail.

Il semble, sans que cela soit confirmé, que certaines CPAM prennent la position selon laquelle la mise en chômage partiel mettrait fin à l'indemnisation maladie par la sécurité sociale.

Telle n'est pas l'analyse retenue ici. A défaut, il en serait de même en cas de chômage total. Or, tel n'est pas le cas. Le salarié licencié alors qu'il est en arrêt de travail perçoit des IJSS (s'il en réunit les conditions) mais pas les allocations de chômage.

En l'état actuel de la réglementation, on peut considérer que les IJ de la sécurité sociale restent dues.

Mais, nous ne sommes pas à l'abri d'une position différente des CPAM ! à suivre donc.

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.

La situation est évidemment différente si le complément de salaire est versé par un régime de prévoyance, dont il conviendra d'appliquer le contrat.

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.

En conséquence :

- La CPAM paraît en droit de refuser de verser des indemnités journalières à une personne placée au même moment en chômage partiel.
- L'employeur devrait refuser d'effectuer la déclaration pour un salarié qu'il a lui-même placé en chômage partiel.

Même si les indemnités sont versées, le site declare.ameli.fr indique que des contrôles seront effectués. Il n'est donc pas impossible d'assister ultérieurement à des demandes de remboursements.

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.

9.3. 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.

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 :

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.
