

Paie et chômage partiel

La présente note est susceptible d'évoluer en fonction des informations et observations remontant à l'auteur.

Table des matières

1. L'allocation de chômage partiel : quel calcul ?	1
1.1. Que maintenir ?	2
1.1.1. Quelles sommes doivent être maintenues ?	2
1.1.2. Le cas particulier des parties variables	2
1.1.3. Le cas particulier des heures supplémentaires non structurelles	3
1.2. Quel taux horaire ?	3
1.3. Pour combien d'heures ?	4
2. L'allocation de chômage partiel : quel régime social ?	4
2.1. Le régime social des allocations plus favorables	5
2.2. Le régime social pour les bas salaires	6
2.3. Chômage partiel et cotisations de retraite – prévoyance – mise à jour 27/03...	6
2.3.1. Les cotisations de prévoyance – santé (mutuelle)	7
2.3.2. Les cotisations de prévoyance (D.I.I) et de retraite supplémentaire	7
3. Le montant minimum de l'allocation de chômage partiel	7
3.1. Le montant minimum absolu (nouveau)	7
3.2. Le montant minimum relatif (ancien)	7
4. Chômage partiel et maladie – créé 27/03	8
4.1. Chômage partiel et arrêt maladie « normal »	8
4.1.1. Chômage partiel et IJSS	8
4.1.2. Chômage partiel et indemnités complémentaires	8
4.2. Chômage partiel et arrêts maladie spécifiques à l'actualité	9
4.3. Chômage partiel et temps partiel thérapeutique	9

1. L'allocation de chômage partiel : quel calcul ?

On sait que l'allocation horaire d'activité partielle est égale à 70 % du salaire maintenu en congés payés (sauf convention collective plus favorable telle que le syntec – bureaux d'études techniques).

Trois questions se posent : que maintenir ? quel taux horaire ? pour combien d'heures ?

La présente note ne prétend absolument pas à l'exhaustivité. Des cas particuliers peuvent se présenter pour toutes sortes de raisons.

1.1. Que maintenir ?

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.

1.1.1. Quelles sommes doivent être maintenues ?

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.

1.1.2. 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 :

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

1.1.3. 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'horaire à retenir est donc l'horaire qui est effectivement pratiqué 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.

1.2. Quel taux horaire ?

Le cas du salarié travaillant 35 heures est simple. Celui du salarié travaillant, de manière structurelle, c'est-à-dire tous les mois, plus de 35 heures est beaucoup plus complexe et pose deux questions : quel est le taux horaire de l'allocation de chômage partiel et combien d'heures faut-il indemniser ? Ce deuxième point sera traité plus loin. Le montant minimum du taux horaire est aussi étudié plus loin.

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.

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 € x 151,67 = 213,85 € 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 $4\,000 / 151,67 = 26,37$ €.
 - o Celui qui travaille 39 heures a-t-il un taux horaire « chômage partiel » de 26,37 € ou de $4\,000 / 169 = 23,67$ € ?
 - En période de chômage partiel total pendant un mois,
 - o Le premier (35) reçoit une allocation de chômage partiel de $26,37 \times 151,67 \times 70\% = 2\,799,68$ €.
 - o Le second (39) reçoit une allocation de chômage partiel de :
 - Hypothèse 1 : $26,37 \times 151,67 \times 70\% = 2\,799,68$ €, soit 70 % de son salaire brut habituel.
 - Hypothèse 2 : $23,67 \times 151,67 \times 70\% = 2\,513,02$ €, 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.

1.3. Pour combien d'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.

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.

Cette règle est susceptible d'évoluer très prochainement dans le cadre d'une ordonnance à venir annoncée par le ministère du travail.

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

Les allocations de chômage partiel sont :

- 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). Exonérées de taxe sur les salaires.

- Soumises à la CRDS au taux de 0,50 et à la CSG au taux de 6,2 % dont 3,80 % déductibles.

Deux questions se posent : quid des allocations supérieures à 70 % et quid des bas salaires ?

Mise à jour au 27/03 : une troisième question se pose : quid des contributions de retraite supplémentaire, de prévoyance et de mutuelle ?

2.1. Le régime social des allocations plus favorables

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

The screenshot shows the Legifrance navigation menu. On the left, there are sections for 'Jurisprudence', 'Accords collectifs', 'Droit européen', and 'Droit international'. On the right, there is a vertical menu with sections: 'Actualité législative', 'Qualité et simplification du droit', and 'Entreprises'. The 'Entreprises' section is highlighted with a red box and contains the text 'ENTRÉE EN VIGUEUR DES TEXTES'. Below it, the 'Circulaires ET instructions applicables' link is highlighted with a blue box and a blue arrow points to it.

Etape 2

Tapez le n° NOR de la circulaire
NOR : ETSD1317839C

The screenshot shows the Legifrance search results page for 'Circulaires et instructions récentes'. The page displays a list of recent circulars and instructions. On the right side, there is a search box titled 'Rechercher une circulaire'. A blue arrow points to the search bar, which contains the text 'Mots du titre ou numéro NOR :'. Below the search bar, there are input fields for 'Date ou période' and 'Date de signature ou début de période'. A 'Rechercher' button is located below the search bar. A box above the search bar contains the text 'Tapez le n° NOR de la circulaire NOR : ETSD1317839C'.

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 GEFEP 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

<p>Mission</p> <p>La présente rubrique permet la consultation au format PDF des instructions et circulaires applicables, adressées par les ministères aux services et établissements de l'Etat (articles L.312-2 et suivants du code des relations entre le public et l'administration).</p> <p>Sites de publication des ministères (au sens de l'art. L. 312-3 du CRPA)</p>	<p>Circulaire GEFEP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en oeuvre de l'activité partielle</p> <p>Consulter (PDF, 1 Mo)</p> <p>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</p> <hr/> <p>Résumé : Mise en oeuvre de l'activité partielle</p> <p>Nombre d'annexes : 10</p> <hr/> <p>NOR : ETSD1317839C Numéro interne : 2013-12 CERFA : Référence de publication au Journal officiel ou au Bulletin officiel :</p> <hr/> <p>Auteur :</p>
--	--

Toutefois, la discussion est 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).

2.2. Le régime social pour les bas salaires

En pratique, les bas salaires ne subissent pas ou très peu la CRDS et la CSG sur les allocations de chômage partiel ou sont soumis à un taux réduit de CSG.

La CSG et la CRDS pesant sur les allocations de chômage partiel ne peuvent pas avoir pour effet de réduire le montant cumulé de la rémunération d'activité et de l'allocation perçue au titre d'un mois civil, en deçà du montant du Smic brut.

Le SMIC brut est égal à $10,15 * 35 * 52 / 12 = 1\,539,42 \text{ €}$.

Si l'application de la CSG et de la CRDS a pour effet de réduire le total salaire du mois + allocations de chômage partiel en dessous de ce montant, il y a lieu de ne pas déduire en premier lieu la CRDS, puis la CSG déductible, enfin la CSG non déductible.

A noter que dans ce cas, le taux de CSG sera peut-être non pas de 6,20 % mais de 3,80 % compte tenu des règles concernant les bas revenus.

Attention : cette règle doit être appliquée en cumul des règles sur le montant minimum de l'allocation de chômage partiel (cf. ci-après).

2.3. 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.

2.3.1. 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.

2.3.2. 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).

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

S'agissant des bas salaires, deux règles viennent s'appliquer : une nouvelle et une ancienne.

3.1. Le montant minimum absolu (nouveau)

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

3.2. Le montant minimum relatif (ancien)

La loi garantit les salariés contre les réductions d'horaire en leur assurant une rémunération mensuelle minimale, calculée par référence au Smic et en fonction de la durée légale du travail.

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'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.

Pour un salarié habituellement au SMIC ou légèrement au-dessus, la garantie est celle d'un SMIC net pour qu'il ne gagne pas plus qu'en travaillant normalement.

Dans ce cas, les allocations de chômage partiel ne devraient pas, en pratique, être soumises à la CSG-CRDS. Le décret du 25 mars vient de porter le montant minimum de l'allocation de chômage partiel à 8,03 € brut. Si le chômage partiel dure un mois complet, le salarié recevra $151,67 \times 8,03 = 1\,217,91$ €. Cette somme est inférieure au SMIC brut égal à 1 539,42 € mais c'est normal en raison de la règle de limitation au salaire net habituellement gagné.

4. Chômage partiel et maladie – créé 27/03

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

4.1. 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 ?

4.1.1. 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.

4.1.2. 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.

4.2. 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.

4.3. 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.
