

Activité partielle : comment réaliser la paie du mois de mars ?

Dans le contexte actuel lié au coronavirus, votre structure a peut-être mis en place le dispositif de l'activité partielle. En cette fin de mois, vous pouvez vous interroger sur la réalisation de la paie des salariés.

Quelle rémunération pour le salarié en activité partielle ?

En cas d'activité partielle, l'employeur a l'obligation de verser au salarié 70 % de sa rémunération brute pour toutes les heures de travail non effectuées du fait de la réduction ou de l'interruption de l'activité.

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

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

Quand l'employeur doit-il verser la rémunération du salarié en activité partielle ?

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

Quelle assiette de calcul prendre ?

L'employeur doit prendre comme salaire de référence la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés et plus précisément le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il était venu travailler normalement (la règle du dixième ne peut pas être retenue. En pratique, il s'agit de prendre la rémunération brute du mois précédent y compris la RIS). Cette rémunération est ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale de travail ou, si elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de celle mentionnée dans le contrat de travail comme expliqué dans le point ci-dessous.

Comment calculer cette rémunération ?

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

Un salarié travaille habituellement 35h et perçoit une rémunération brute mensuelle de 2 000 euros. La structure est totalement fermée pour un mois. Pour calculer la rémunération à verser au salarié, l'employeur doit réaliser le calcul suivant :

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

Etape 2 : calculer la rémunération mensuelle : $9,23 \text{ €} \times 151,67 = 1399,91 \text{ euros}$. Sur le mois, l'employeur a l'obligation de lui verser la rémunération mensuelle de 1 399,91 €.

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

Le salarié est en activité partielle en raison d'une réduction de son horaire de travail. En février 2020, il travaille 20 heures au lieu de 35 heures hebdomadaires. Il perçoit habituellement une rémunération mensuelle brute de 2000 euros. L'employeur maintiendra la rémunération classique du salarié sur les heures travaillées (20 heures hebdomadaires) et maintiendra 70 % de la rémunération brute pour les heures non effectuées dans le cadre de l'activité partielle (15 heures hebdomadaires). L'employeur doit donc décompter le nombre d'heures non travaillées sur le mois. Pour calculer la rémunération à verser au salarié, l'employeur doit réaliser le calcul suivant :

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

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

Etape 3 : calculer le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle : en février 2020, le salarié n'a pas travaillé 15h par semaine pendant 4 semaines civiles soit 60 heures non travaillées sur le mois. Il percevra donc une rémunération mensuelle de $2000 - (60 \text{ heures non travaillées} \times 13,19 \text{ €}) + (60 \text{ heures non travaillées indemnisées à } 9,23 \text{ €}) = 2000 - (790,80 + 553,80) = 1\ 763$.

Quel régime social et fiscal ?

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

En revanche, l'indemnisation assimilée à un revenu de remplacement, est soumise à CSG et CRDS aux taux respectifs de 6,20 % et de 0,50 % dont 3,80% pour la CSG non imposable et 2,40% pour la CSG imposable.

ATTENTION : en cas de réduction des horaires de travail des salariés, la rémunération perçue par le salarié pour les heures de travail effectuées pour la structure et qui n'entrent pas dans le cadre de l'activité partielle constitue un salaire soumis à cotisations sociales. Si nous prenons l'exemple n°2 indiqué ci-dessus, la rémunération correspondant aux 20 heures travaillées par le salarié constitue un salaire soumis à cotisations sociales. En revanche, l'indemnisation pour les 15 heures non travaillées est exonérée de cotisations sociales sauf de CSG / CRDS aux taux spécifiques.

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

L'employeur peut être plus favorable que la loi et maintenir 100 % de la rémunération brute du salarié. Dans ce cas, la rémunération maintenue par l'employeur au-delà des 70 % de la rémunération brute du salarié sera à sa charge totale.

En effet, **l'administration remboursera l'employeur uniquement dans la limite de 70 % de la rémunération brute du salarié.**

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

Une circulaire de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du 12 juillet 2013 n°2013-12 (fiche technique n°6) précise que « *Dans le cas d'une majoration de l'indemnité d'activité partielle dans le cadre d'un accord de branche, d'entreprise ou d'une décision unilatérale d'entreprise et selon les dispositions de l'article L.5122-4, ce régime social reste applicable à l'indemnité versée au salarié* ».

Ainsi, d'après ce texte, si l'employeur verse 100 % de la rémunération du salarié dans le cadre de l'activité partielle, l'intégralité de ce revenu sera exonérée de cotisations sociales mais soumise à CSG / CRDS aux taux indiqués ci-dessus. Dans cette situation, et afin que le salarié ne perçoive pas une rémunération supérieure à la rémunération qu'il perçoit sans activité partielle, l'employeur maintiendra 100 % du salaire net du salarié.

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

L'employeur doit-il indiquer des mentions spécifiques sur le bulletin de salaire ?

A l'heure où nous rédigeons cet article, le Code du Travail n'impose pas à l'employeur de prévoir des mentions particulières obligatoires sur le bulletin de salaire d'un salarié en activité partielle. En revanche, l'article R.5122-17 du Code du travail prévoit pour l'employeur, l'obligation de remettre au salarié lors du paiement de l'indemnité d'activité partielle, un document qui mentionne le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée.

Lorsque l'employeur verse au salarié l'allocation complémentaire dans le cadre de la rémunération mensuelle minimale, il doit, en application de l'article R.3232-2 du Code du travail, remettre au salarié un document qui indique :

- Le taux du salaire minimum de croissance ;
- Le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail ;
- Les déductions obligatoires ayant permis de déterminer le montant de la rémunération mensuelle minimale ;
- Les montants du salaire et des diverses allocations constituant les éléments de la rémunération mensuelle minimale versée au salarié.

Même si l'employeur n'a pas l'obligation de faire figurer sur le bulletin de paie des mentions spécifiques, la notice technique de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle qui explique comment faire une demande d'activité partielle précise que « *Pour votre demande d'indemnisation, vous pouvez être amené.e à fournir à l'unité départementale par voie dématérialisée les bulletins de paie de vos salariés faisant clairement apparaître le nombre d'heures non travaillées* » (p. 5).

Cette même notice technique précise ensuite « *Comment rédiger les fiches de paie des salariés pour être sûr que ce justificatif soit conforme à la demande d'aide ? Il faut bien préciser les termes « Activité partielle » sur les bulletins de salaire ou sur tout document permettant à la fois d'informer les salariés et de fournir un document justificatif en cas de contrôle. Il est demandé de préciser les jours non travaillés au titre de l'activité partielle* ».

Ainsi, même si aujourd'hui, vous n'avez pas l'obligation de faire figurer des mentions spécifiques sur le bulletin de salaire, nous vous conseillons d'y indiquer la mention « activité

partielle », le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée.

Le Gouvernement souhaitant simplifier les démarches pour recourir à l'activité partielle, les dispositions du Code du travail sur ce point sont amenées à évoluer dans les prochains jours.

L'activité partielle impacte-t-elle le plafond de la sécurité sociale ?

Le plafond de la sécurité sociale permet de fixer les tranches de rémunérations sur lesquelles différents taux de cotisations peuvent s'appliquer notamment pour la cotisation assurance vieillesse de la sécurité sociale et la retraite complémentaire.

Au 1^{er} mars 2020, le plafond mensuel de la sécurité sociale est de 3 428 euros.

Le plafond de la sécurité sociale est réduit lorsqu'un salarié a des absences au cours du mois. En application de l'article R.242-2 du Code de la sécurité sociale, l'activité partielle du salarié impacte le plafond de la sécurité sociale qui sera réduit en conséquence.

- Le salarié est en activité partielle totale

En cas d'activité partielle totale, le salarié ne vient plus travailler sur la période concernée. Le plafond de la sécurité sociale sera donc réduit en fonction du nombre de jours d'emploi sur la période divisé par le nombre de jours calendaires du mois comme suit : Plafond mensuel de la sécurité sociale x (nombre de jours calendaires d'emploi / nombre de jours calendaires du mois).

Par exemple, un salarié est en activité partielle à partir du 23 mars 2020. Le salarié a donc 22 jours calendaires d'emploi sur la période. Le calcul sera le suivant : $3\,428 \times (22/31) = 2\,432,775$.

Si l'employeur est plus favorable que la loi et maintient 100 % de la rémunération brute du salarié, l'absence du salarié sera rémunérée, le plafond de la sécurité sociale ne devrait donc pas être réduit en conséquence.

- Le salarié est en activité partielle avec réduction de son temps de travail

En cas de réduction des horaires de travail, le salarié continue à travailler pour la structure mais connaît une baisse de son temps de travail.

Dans ce cas, l'administration tolère que l'on proratisse le plafond de la sécurité sociale en raison du temps partiel (l'employeur applique les mêmes règles que l'abattement d'assiette pour un temps partiel). Il s'agit d'une tolérance de l'administration qui s'applique depuis le 1^{er} janvier 2018 (circulaire DSS/5B/5D/2017/351 du 19 décembre 2017 - Q. 11) par rapport à l'article R.242-2 du Code de la sécurité sociale qui exclut les salariés connaissant une réduction de leurs horaires liée à l'activité partielle de cette proratisation.

La proratisation du plafond de la sécurité sociale se calculera comme suit : plafond de la sécurité sociale x [(temps de travail du salarié / temps plein applicable) x (nombre de jours calendaires d'activité partielle sur le mois / nombre de jours calendaire du mois)] + (plafond de la sécurité sociale x nombre de jours calendaires d'emploi classique sans activité partielle / nombre de jours calendaires du mois).

Par exemple, un salarié travaille habituellement à temps plein soit 151,67 heures mensuelles. En mars, le salarié connaît une réduction de 50 % de son temps de travail à compter du 23 mars 2020. Le plafond de la sécurité sociale se calculera comme suit :

$$3\,428 \times [(75,84/151,67) \times 9/31] + [3\,428 \times 22/31] = 497,65 + 2\,432,77 = 2\,930,42.$$



Vous pouvez retrouver deux modèles de bulletin de paie sur notre site Internet, [en cliquant sur ce lien](#).

Nous publierons de nouveaux modèles de bulletins de paie contenant des situations différentes prochainement. Vous pourrez consulter tous les exemples sur notre [page dédiée aux questions relatives au coronavirus](#).