

FLASH INFO

CORONAVIRUS

QUESTIONS / RÉPONSES

Social – Numéro 3

La paie

Questions/Réponses n°3 COVID 19

Table des matières

• Calcul de l'indemnité horaire d'activité partielle	3
1. Quelle est la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés ?	3
A Comment calculer le montant de l'indemnité à partir de la rémunération annuelle ?	3
B Comment calculer le taux de salaire moyen ?	4
C Quelle montant retenir ?	5
D Cela veut dire quoi concrètement pour un salarié qui a tous les mois le même salaire ?	5
2. Quelles sont les heures d'activité partielle donnant lieu à indemnisation ?	7
3. Comment déterminer le nombre d'heures indemnisables en cas de forfait mensuel en heures ?	8
4. Comment déterminer le nombre d'heures indemnisables en cas de forfait annuel en heures ou en jours ?	9
5. Comment déterminer le nombre d'heures indemnisables En cas d'accord d'aménagement du temps de travail (modulation) ?	9
6. Le salarié doit-il percevoir un minimum au cours du mois ?	10
7. Que doit comprendre le bulletin de paie ?	11

Voici un « FFB Questions/réponses Covid 19 numéro 3 » relatif à l'élaboration de la paie par une entreprise ayant eu recours à l'activité partielle.

Ces questions/réponses intègre les modifications et nouveautés du décret 2020-325 du 25 mars 2020 (J0 26 mars 2020).

Le salarié qui est mis en activité partielle est indemnisé par son employeur. Il faut déterminer le montant de l'indemnité horaire qui lui est due et le nombre d'heures à indemniser.

• Calcul de l'indemnité horaire d'activité partielle

Selon les textes, pour chaque heure d'activité partielle le salarié perçoit une indemnité horaire correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

1. Quelle est la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés ?

Il faut selon les textes calculer l'assiette de l'indemnité de congés payés en prenant deux bases différentes :

- la rémunération annuelle,
- le taux de salaire moyen.

Ces éléments ont déjà été fournis à la Caisse de Congés payés, il convient donc de les reprendre afin de procéder aux deux calculs assez facilement.

A Comment calculer le montant de l'indemnité à partir de la rémunération annuelle ?

Les informations nécessaires figurent dans la Déclaration Nominative Annuelle (ou déclaration des entreprises) transmise à la Caisse Congés :

- La rémunération totale brute de la période : Dans cette somme figurent les salaires et les primes, tels que retenus pour le calcul des congés payés, c'est-à-dire :

Salaire total brut (y compris les heures supplémentaires avec majorations) sans plafond ni abattement

+

Salaire perdu à l'occasion d'un arrêt de travail au titre d'un ATMP, d'une maladie, d'un congé de maternité ou d'adoption

+

Indemnités intempéries

+

Indemnité de congé brute de l'année précédente

- La durée annuelle du travail :
 - o 1 607 heures pour une entreprise à 35 heures hebdomadaires,
 - o si l'horaire collectif est supérieur à 35 heures/semaine, on procédera, par simplification, à une règle de trois, par exemple : 1 745 heures pour 38 heures/semaine ($1\,607/35 \times 38$), 1 790 heures pour 39 heures/semaine ($1\,607/35 \times 39$).

Il faut diviser la rémunération totale brute annuelle par le nombre d'heures de l'année pour obtenir un salaire horaire moyen représentatif de l'année de référence.

B Comment calculer le taux de salaire moyen ?

Le dernier taux de salaire moyen est celui qui **figure sur le dernier certificat** que l'employeur remet à son salarié qui vaut justificatif des éléments déclarés à la caisse et sur la base desquels ses droits à congés seront calculés. Si celui-ci date un peu et que le salaire de base du salarié a évolué entre temps, il est conseillé de calculer un nouveau taux selon les mêmes modalités qu'habituellement pour les déclaration congés (certificat « bleu »).

Pour tous les salariés, ce correspond en fait au dernier salaire horaire moyen normal qui est obtenu en effectuant :

$$\frac{\text{montant de la dernière paie normale et complète du salarié avant son départ en congés}}{\text{nombre d'heures payées correspondant}}$$

La dernière paie normale et complète : c'est la paie précédant immédiatement la date d'établissement des certificats bleus. Elle est :

- Complète si le salarié a été rémunéré pour tous les jours habituellement travaillés dans l'entreprise,
- Normale si les éléments qui la composent sont habituels dans leur nature et leur montant, et non occasionnels ou exceptionnels. Sont donc prises en compte les primes fixes et constantes.

On ne prend pas en compte :

- les heures supplémentaires exceptionnelles,
- les primes représentatives de frais (indemnités de panier, de transport mais aussi de trajet...),
- les primes relatives à des travaux non effectués au cours de la période se rapportant à la paie considérée,
- des primes et indemnités non habituelles (dont le montant ou le nombre varie d'une paie à l'autre). Les primes de rendement, tâche, travail aux pièces, de salissure, d'outillage, pour travaux particulièrement pénibles, inconfortables ou nécessitant une habileté particulière, etc.

C Quel montant retenir ?

Une fois que les deux calculs sont effectués, on retient le taux horaire le plus favorable pour le salarié.

A ce taux horaire, on applique un taux de 70 % pour déterminer le montant de l'indemnité d'activité partielle.

D Cela veut dire quoi concrètement pour un salarié qui a tous les mois le même salaire (hors déplacements) ?

Sur le bulletin de paie du mois, prendre le salaire brut correspondant aux heures habituelles (y compris heures supplémentaires) et aux primes habituelles et constantes.

Vous trouverez deux exemples très simplifiés :

Le cas est celui d'une entreprise à 169 h par mois dont le salarié a travaillé jusqu'au lundi 16 mars au soir et qui a été en activité partielle le reste du mois.

La durée de travail sur le mois aurait dû être de 172 h. Le salarié a été en arrêt de travail pendant 86 h mais ne sera indemnisé que pour les heures comprises dans la durée légale du travail, c'est-à-dire 78 h :

- semaine 12 : $35 - 8 =$ 27 h
- semaine 13 : 35 h
- semaine 14 : 16 h
- Total : 78 h

Les heures non travaillées au-dessus de la durée légale du travail ne donne lieu ni à indemnisation ni à rémunération.

Les bulletins de paie sont relatifs :

- Le premier : celui d'une entreprise qui ne pratique pas la Déduction Forfaitaire Spécifique (DFS) et qui n'attribue pas de prime,
- Le second : celui d'une entreprise pratiquant la DFS et qui attribue chaque mois une prime mensuelle d'un même montant.

Illustration simplifiée d'un bulletin de paie avec activité partielle

Entreprise ne pratiquant pas la DFS

durée du travail de l'entreprise	39,00	
Entreprise utilise l'activité partielle sur le mois :		86 heures
Dont un nombre d'heure en dessous de la durée légale du travail		78 heures
Heures en principe travaillées dans le mois	172,00	heures
taux horaire	12,00	
nombre de salariés	20	

	nombre ou base	taux ou %	montant	à déduire
Salaire mensuel	151,67	12,00	1820,04	
heures supplémentaires	17,33	15,00	260,00	
Total			2080,04	
Déduction des absences	86,00	12,09		1040,02
Allocation activité partielle 70% ⁽¹⁾	78,00	8,62	672,00	
Assurance vieillesse plafonnée	1040,02	6,90		71,76
Assurance vieillesse	1040,02	0,40		4,16
Retraite complémentaire ⁽²⁾	1040,02	3,15		32,76
CEG ⁽³⁾	1040,02	0,86		8,94
prévoyance	1040,02	0,87		9,05
CSG déductible sur salaire ⁽⁴⁾	1021,82	6,80		69,48
CSG déductible sur allocation	660,24	3,80		25,09
CSG non déductible sur salaire	1021,82	2,40		24,52
CSG non déductible sur allocation	660,24	2,40		15,85
CRDS non déductible sur salaire	1021,82	0,50		5,11
CRDS non déductible sur allocation	660,24	0,50		3,30
NET FISCAL ⁽⁵⁾	1490,77			
NET A PAYER ⁽⁶⁾	1441,99			

1) 70% de la rémunération brute (1820,04+260/169)X70%

2) 3,15% pour les ouvriers et cadres mais 3,40% pour les ETAM

3) pour les salariés dont la rémunération est > au PASS, la CEG est de 1,08% sur T2 et ils doivent aussi la CET de 0,14% sur la rémunération < 8 PASS

4) (salaire mensuel - absences) X 98,25%

5) rémunération - cotisations - CSG déductible

6) rémunération - cotisations - CSG/CRDS

durée du travail de l'entreprise	39,00		
Entreprise utilise l'activité partielle sur le mois :		86	heures
Dont un nombre d'heure en dessous de la durée légale du travail		78	heures
Heures en principe travaillées dans le mois	172,00		heures
taux horaire	12,00 €	prime habituelle	150,00 €
nombre de salariés	20		

	nombre ou base	taux ou %	montant	à déduire
Salaire mensuel	151,67	12,00	1820,04	
heures supplémentaires	17,33	15,00	260,00	
prime habituelle			150,00	
Total			2230,04	
Déduction des absences	86,00	12,09		1040,02
Allocation activité partielle 70% ⁽¹⁾	78,00	9,24	720,46	
Assurance vieillesse plafonnée	1071,02	6,90		73,90
Assurance vieillesse	1071,02	0,40		4,28
Retraite complémentaire ⁽²⁾	1071,02	3,15		33,74
CEG ⁽³⁾	1071,02	0,86		9,21
prévoyance	1071,02	0,87		9,32
CSG déductible sur salaire ⁽⁴⁾	1169,19	6,80		79,51
CSG déductible sur allocation	707,85	3,80		26,90
CSG non déductible sur salaire	1169,19	2,40		28,06
CSG non déductible sur allocation	707,85	2,40		16,99
CRDS non déductible sur salaire	1169,19	0,50		5,85
CRDS non déductible sur allocation	707,85	0,50		3,54
NET FISCAL ⁽⁵⁾	1673,63			
NET A PAYER ⁽⁶⁾	1619,19			

1) 70% de la rémunération brute $(1820,04+260+150/169) \times 70\% = 9,24$

2) 3,15% pour les ouvriers et cadres mais 3,40% pour les ETAM

3) pour les salariés dont la rémunération est > au PASS, la CEG est de 1,08% sur T2 et ils doivent aussi la CET de 0,14% sur la rémunération < 8 PASS

4) (salaire mensuel - absences) X 98,25%

5) rémunération - cotisations - CSG déductible

6) rémunération - cotisations - CSG/CRDS

2. Quelles sont les heures d'activité partielle donnant lieu à indemnisation ?

Seules les heures non travaillées en deçà de la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires) ou de la durée habituelle de travail dans l'entreprise inférieure à 35 heures donnent lieu à indemnisation.

Les heures supplémentaires mensualisées qui ne sont pas travaillées du fait de la mise en activité partielle ne donnent lieu ni à indemnisation au titre de l'activité partielle ni à rémunération :

- Si l'horaire collectif de l'entreprise est de 35 heures hebdomadaires : chaque semaine, les heures perdues en dessous de 35 h sont indemnissables.

En pratique, lors du pointage de fin de mois, il faudra faire le calcul suivant :

$\text{Durée légale du travail} - \text{horaire effectivement travaillé} = \text{heures indemnissables.}$

- Si l'horaire collectif est supérieur à la durée légale (36 h, 37 h, 38 h, 39 h...), pour calculer le nombre d'heures indemnissables il faut prendre la même formule c'est-à-dire partir de la durée légale.
Par exemple, dans une entreprise à 39 h/ semaine, le salarié au cours d'une semaine travaille le lundi et mardi (16 h) et est en arrêt du mercredi au vendredi (23 h) : seront indemnissables : $35 - 16 = 19$ h. Les heures perdues entre 35 h et 39 h ne seront ni indemnisées ni payées.

3. Comment déterminer le nombre d'heures indemnissables en cas de forfait mensuel en heures ?

On applique la formule :

$\text{Durée légale mensuelle (151,67)*} - \text{Durée travaillée}$

*ou lorsqu'elle est inférieure, durée collective de travail ou durée stipulée au contrat

Exemple :

Un salarié a un forfait mensuel de 169 heures. Au cours d'une période d'activité partielle, il ne travaille que 120 heures.

Soit le calcul suivant : $151,67 - 120 = 31,67$ soit environ 31 h40 à indemniser.

Les 17,33 heures non travaillées au-dessus de la durée légale mensuelle sont considérées comme chômées mais ne donnent pas lieu à indemnisation.

4. Comment déterminer le nombre d'heures indemnissables en cas de forfait annuel en heures ou en jours ?

Pour le calcul des heures indemnissables au titre de l'activité partielle, il faut prendre en compte forfaitairement la durée légale de travail correspondant aux jours de fermeture de l'établissement.

Ainsi, une journée de fermeture est égale à 7 heures chômées. Une demie journée chômée est égale à 3 heures et 30 minutes.

Chaque journée de fermeture donne lieu à une indemnisation de 7 heures

Exemple

En cas de fermeture d'un établissement deux semaines, un salarié sous forfait se verra indemniser 70 heures (10 jours x 7 heures).

5. Comment déterminer le nombre d'heures indemnissables En cas d'accord d'aménagement du temps de travail (modulation) ?

On applique la formule :

$\text{Durée légale hebdomadaire}^* - \text{Durée travaillée}$
--

*ou lorsqu'elle est inférieure, durée collective du travail ou durée stipulée au contrat pour la période considérée

Pour calculer le nombre d'heures à indemniser, l'employeur dispose de deux options et peut sélectionner la plus avantageuse pour ses salariés :

- Un calcul à la semaine : différence entre les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning (dans la limite de 35 heures hebdomadaires) pour chaque semaine.
- Un calcul sur la base moyenne horaire : différence entre la durée moyenne hebdomadaire travaillée sur le mois (dans la limite de 35 heures) et les heures qui ont été réellement travaillées.

Exemple 1 : En cas de paiement mensuel

Un salarié travaille en horaire modulé. En période basse, il travaille 33 heures par semaine et 42 heures par semaine en période haute.

Au cours de deux semaines consécutives, son établissement est placé en activité partielle. La première semaine est située en période basse et la seconde en période haute. Durant ces deux semaines, il ne travaille que 20 heures au lieu de 33 et 42 heures respectivement.

Calcul à la semaine	Calcul sur la base moyenne horaire
<p>Semaine 1 (période basse) : $33 - 20 = 13$ heures à indemniser</p> <p>Semaine 2 (période haute : 42 h plafonnées à 35 h) : $35 - 20 = 15$ h à indemniser</p> <p>Soit un total de 28 h à indemniser</p>	<p>$(33 + 42) / 2 = 37,5$ heures.</p> <p>Or, pour les deux semaines, la limite d'indemnisation reste fixée à 35 h.</p> <p>Calcul sans distinction période haute et basse :</p> <p>Semaine 1 : $35 - 20 = 15$ h à indemniser</p> <p>Semaine 2 : $35 - 20 = 15$ h à indemniser</p> <p>Soit un total de 30 heures à indemniser</p>

En cas de paiement annuel

Il faut faire la différence entre la durée du travail prévue au cours des périodes d'autorisation sur l'année pour le salarié (dans la limite de la durée annuelle légale de travail, soit 1 600 h, la journée de solidarité n'étant pas comptée selon le ministère) et la durée chômée (dans la limite de 1 000 heures par salarié) pour calculer le nombre d'heures à indemniser.

6. Le salarié doit-il percevoir un minimum au cours du mois ?

Oui, le salarié à temps plein (durée de travail au moins égale à la durée légale hebdomadaire) qui est mis en activité partielle se voit garantir une rémunération mensuelle minimale.

La rémunération mensuelle minimale est égale au produit du SMIC net par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail du mois considéré.

Le SMIC net est variable selon les entreprises. En effet, si le SMIC brut est le même pour tous les salariés pour une même durée du travail, en revanche le SMIC net va dépendre des cotisations qui lui sont applicables (secteur et entreprise). C'est pourquoi le site du gouvernement ne mentionne qu'un SMIC net indicatif.

Pour obtenir le SMIC horaire net, il faut prendre le SMIC brut (10,15 €) duquel on déduit toutes les cotisations salariales applicables dans l'entreprise.

Exemple

Une entreprise, en fonction notamment de son contrat frais de santé a un taux de charges sociales salariales de 23%*. Le SMIC horaire net sera de :

$$10,15 / (1 - 0,23) = 7,82 \text{ €}$$

Soit 1 186,06 € par mois ($7,82 \times 151,67$)

*cotisations salariales (dont cotisation frais de santé) + CSG/CRDS au taux de 9,7 % (appliquée sur 98.25% de la rémunération + réintégration de la cotisation patronale de prévoyance) soit un taux effectif de 9,53 %

Lorsque la somme du revenu net d'activité et du montant des indemnités d'activité partielle n'atteint pas cette rémunération mensuelle minimale, l'employeur doit verser une allocation complémentaire permettant de l'atteindre.

7. Que doit comprendre le bulletin de paie ?

Lorsqu'une entreprise a recours à l'activité partielle, le code du travail précise qu'elle doit désormais faire apparaître sur le bulletin de paie :

- Le nombre d'heures indemnisées en activité partielle,
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité horaire d'activité partielle (voir supra : elle est de 70 % en application de l'article R 5122-18 du CT),
- Le montant des indemnités versées.

Pendant une période de douze mois, soit jusqu'en mars 2021, l'employeur pourra s'il le souhaite continuer, lors du paiement de l'allocation d'activité partielle, de remettre à son salarié un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée et donc ne pas faire apparaître ces informations sur le bulletin de paie.

Nous reviendrons ultérieurement sur le montant des remboursements que l'entreprise percevra de la part de l'Etat et qui lui seront versées par l'Agence de Services et de Paiement (ASP).

o