

Elaborer la fiche de paie dans le cadre d'une activité partielle

Cette fiche est mise à jour à la suite de l'ordonnance du 27 mars 2020 relative à l'activité partielle ainsi qu'aux précisions apportées dans le Q/R du Ministère du travail sur l'activité partielle et notamment sur le montant plancher de 8,03€ et du calcul de la CSG et CRDS. Nous sommes encore dans l'attente d'un décret portant notamment sur les salariés dont le décompte du temps de travail se fait en jours.

Dans le cadre de la mise en activité partielle (réduction du temps de travail ou suspension temporaire de l'activité), l'établissement de la paie pour les salariés concernés peut devenir complexe.

Le CNEA a souhaité vous apporter quelques explications sur la marche à suivre, étape par étape, et illustrer les explications par des modèles de fiches de paie.

1. Etape 1 : Effectuer la retenue sur salaire pour les heures non effectuées

Que le salarié soit en activité réduite (diminution de sa durée hebdomadaire de travail) ou en arrêt d'activité sur tout ou partie du mois (aucune heure n'est réalisée au cours de la semaine), l'employeur va déduire de la paie mensuelle les heures réelles d'absence.

La retenue pour absence sera égale à :

$$\text{Salaire mensuel brut total} \times \frac{\text{Nombre d'heures réelles d'absence}}{\text{Nombre d'heures réelles si le mois avait été complètement travaillé}}$$

Le salaire mensuel brut total comprend tous les éléments de salaire mensuel habituels tels que :

- ✓ Le salaire de base ;
- ✓ La prime d'ancienneté ;
- ✓ Les primes mensuelles personnelles / différentielles / de technicité / de responsabilité ...

Le nombre d'heures réelles d'absence correspond au nombre d'heures que le salarié n'a pas effectué au cours du mois en raison de l'activité partielle. Il faut donc regarder le planning du salarié prévu initialement pour les jours ou les semaines d'absence et compter le nombre d'heures qu'il n'a pas réalisés en raison de l'activité partielle.

Exemples :

- ✓ Le salarié à temps plein absent sur une semaine complète : on compte 35h réelles d'absence ;
- ✓ Le salarié à temps complet travaille selon la répartition hebdomadaire suivante :
 - lundi, mardi et jeudi : 9h par jour ;
 - mercredi et vendredi : 4h par jour.Il est en activité partielle du 23 au 31 mars 2020. Il y aura 53h réelles d'absence.
- ✓ Le salarié à temps partiel travaille le lundi, mardi, jeudi et vendredi à raison de 6h par jour. Dans le cadre de l'activité partielle, sa durée hebdomadaire est réduite à 18h par semaine (le vendredi n'est plus travaillé) du 16 au 31 mars 2020. Il faudra décompter 12h réelles d'absence (2 vendredis x 6h)
- ✓ Le salarié en modulation (temps plein ou temps partiel) et le salarié en CDI Intermittent, ne travaille pas du 16 au 29 mars. Son planning prévoyait 25h la semaine du 16 mars et 15h la semaine du 23 mars. Il faudra compter 40h réelles d'absence.

Le nombre d'heures réelles si le mois avait été complet correspond au nombre d'heures que le salarié aurait réalisé s'il avait été présent tout le mois.

Il faut également regarder le planning du salarié prévu initialement sur le mois et compter le nombre d'heures réelles qu'il aurait réalisées si ce mois avait été complètement travaillé et n'avait pas été impacté par l'activité partielle.

Exemples :

- ✓ Le salarié à temps plein qui effectue 7h par jour du lundi au vendredi : pour le mois de mars 2020, il faut compter 154h (4 semaines x 35h + 2 jours à 7h) ;
- ✓ Le salarié à temps complet qui travaille de la manière suivante :
 - lundi, mardi et jeudi : 9h par jour ;
 - mercredi et vendredi : 4h par jour.Pour le mois de mars 2020, il faut compter 158h (4 semaines x 35h + 2 jours à 9h)
- ✓ Le salarié à temps partiel travaille le lundi, mardi, jeudi et vendredi à raison de 6h par jour. Pour le mois de mars il faut compter 108h



Pour les salariés en modulation ou en CDII, le nombre d'heures mensuelles à prendre en compte ne va pas être le nombre d'heures réelles si le mois avait été complet mais la durée moyenne mensuelle contractuelle.

Exemples :

- ✓ Pour le salarié en modulation à temps plein, la durée mensuelle à prendre en compte sera de 151,67h.
- ✓ Pour le salarié en CDI Intermittent, la durée mensuelle sera la durée moyenne égale à :
(Durée annuelle contractuelle + 10%) / 12 mois

Exemple de calcul pour la retenue sur salaire :

Un salarié à temps plein 35h par semaine (7h par jour du lundi au vendredi) embauché au groupe 4 perçoit un salaire mensuel brut de 1884.89€ composé de la manière suivante :

- ✓ Salaire de base : 1832.88€
- ✓ Prime d'ancienneté : 52.01€

Il est en activité partielle avec une suspension totale du contrat du 16 au 29 mars 2020 soit 70h réelles d'absence (2 semaines x 35h).

La retenue sur salaire sera égale à :

$$1884.89 \times \frac{70h}{154h} = 856.77€$$

Pour un salarié en CDI Intermittent :

Un salarié en CDII est embauché pour effectuer 20h sur les 36 semaines scolaires. Sa durée moyenne mensuelle de travail est égale à : [(36 semaines x 20h) + 10% pour les congés payés] / 12 mois = 66h

Son salaire mensuel brut est composé de la manière suivante :

- ✓ Salaire de base : 800€
- ✓ Total brut : 800€

Il est en activité partielle sur 2 semaines scolaires au mois de mars soit sur 40h alors qu'il aurait dû réaliser sur le mois complet 4 semaines à 20h et 2 jours à 5h soit un total de 90h.

La retenue sur salaire sera toutefois égale à :

$$800 \times \frac{40h}{66h} = 484.85€$$

2. Etape 2 : Calculer l'indemnité versée par l'employeur

Dans le cadre de l'activité partielle, pour compenser la perte de salaire, le salarié reçoit une indemnité de la part de l'employeur pour chacune des heures chômées.

Cette indemnité est égale à 70% de la rémunération horaire brute du salarié soit :

$$70\% \times \frac{\text{Salaire mensuel brut}}{\text{Durée mensuelle de travail du salarié}}$$



Dans tous les cas, un minimum de 8,03 € par heure chômée doit être respecté compte tenu que l'Etat remboursera ce salaire horaire plancher de 8,03€

Le salaire mensuel brut à retenir est celui servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés. Ainsi, doit entrer dans cette assiette :

- ✓ Le salaire de base ;
- ✓ La prime d'ancienneté ;
- ✓ Les primes mensuelles personnelles / différentielles / de technicité / de responsabilité ...

La durée mensuelle de travail va correspondre à la durée moyenne mensuelle de travail du salarié (et non pas le nombre d'heures réelles si le mois avait été complètement travaillé comme vu à l'étape 1).

Exemples :

- ✓ Pour le salarié à temps complet, en modulation ou non, la durée mensuelle de travail sera égale à 151,67h ;
- ✓ Pour le salarié à temps partiel, 24h par semaine, la durée mensuelle de travail sera égale à : $24h \times 52/12 = 104h$
- ✓ Pour le salarié au forfait annuel en jours, nous vous renvoyons à l'annexe 5

Exemple de calcul pour l'indemnité versée par l'employeur :

Un salarié à temps plein 35h par semaine (7h par jour du lundi au vendredi) embauché au groupe 4 perçoit un salaire mensuel brut de 1884.89€ composé de la manière suivante :

- ✓ Salaire de base : 1832.88€
- ✓ Prime d'ancienneté : 52.01€

Il est en activité partielle avec une suspension totale du contrat du 16 au 29 mars 2020 soit 70h réelles d'absence (2 semaines x 35h).

L'indemnité au titre de l'activité partielle est égale à :

$$70\% \times 70h \times \frac{1884.88\text{€}}{151,67h} = \mathbf{608,95\text{€}}$$

Pour un salarié en CDI Intermittent :

Un salarié en CDII est embauché pour effectuer 20h sur les 36 semaines scolaires. Sa durée moyenne mensuelle de travail est égale à : $[(36 \text{ semaines} \times 20h) + 10\% \text{ pour les congés payés}] / 12 \text{ mois} = 66h$
Son salaire mensuel brut est composé de la manière suivante :

- ✓ Salaire de base : 800€

Il est en activité partielle sur 2 semaines scolaires au mois de mars soit sur 40h alors qu'il aurait dû réaliser sur le mois complet 4 semaines à 20h et 2 jours à 5h soit un total de 90h.

Le montant de l'indemnité sera égale à :

$$70\% \times 40h \times \frac{800}{66h} = \mathbf{339,39\text{€}}$$

Nous rappelons que sont indemnisables **toutes les heures chômées en dessous de la durée légale du travail** ou de la durée contractuelle ou conventionnelle de travail si elle est inférieure à la durée légale du travail.

Ainsi, les heures supplémentaires perdues au-delà de la durée du travail, même si elles sont structurelles, ne sont pas indemnisables dans le cadre de l'activité partielle.

Le principe est le même pour les salariés dont les horaires de travail sont régis par un aménagement du temps de travail de type « modulation » ou « cycle de travail ». Ainsi, pour les semaines où l'horaire hebdomadaire de travail est supérieur à 35H, les heures au-delà de ce seuil ne sont pas indemnisables.



L'employeur a la possibilité, par accord d'entreprise ou décision unilatérale, de verser un complément de salaire en plus de l'indemnité « activité partielle » pour assurer au salarié son salaire mensuel brut ou net habituel. Depuis l'ordonnance du 27 mars 2020, ce complément de salaire sera traité comme l'indemnité légale d'activité partielle c'est-à-dire exonérée de cotisations sociales et de taxe sur les salaires mais soumis à l'impôt sur le revenu et à la CSG et CRDS au taux de 6,70%. Nous conseillons à l'employeur qui souhaite verser ce complément, de maintenir le salaire net plutôt que le salaire brut. En effet, du fait de l'exonération de charges sur l'indemnité activité partielle, maintenir le salaire brut reviendrait à verser un salaire net supérieur au salaire habituel.

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

Par exemple, un salarié est embauché pour 39h par semaine. Le complément d'indemnisation versée par l'employeur dans la limite de 35h par semaine sera exonéré de charges. En revanche, si l'employeur indemnise les heures au-delà de 35h (4h ici), cette indemnisation sera entièrement soumise à charges sociales.

Exemple :

Un salarié est embauché à temps plein au groupe E pour un salaire mensuel brut de 2216.01€. Après déduction des cotisations salariales, son net mensuel est de 1725.39€.

Au cours du mois de mars, le salarié est en activité partielle sur 70h. Il perçoit une indemnité d'activité partielle de 715.93€.

A la suite d'une décision unilatérale de l'employeur, même dans le cadre de l'activité partielle subie au cours du mois, l'employeur verser un complément de salaire pour maintenir le salaire net habituel.

Sachant que cette indemnité complémentaire n'est pas soumise à charges salariales sauf CSG et CRDS au taux de 6,70%, il va falloir effectuer une paie « à l'envers » pour déterminer le montant de cette indemnité complémentaire pour que :

- ✓ Le salaire net versé pour les heures travaillées dans le mois
- ✓ + l'indemnité d'activité partielle soumise à CSG et CRDS
- ✓ + l'indemnité complémentaire d'activité partielle également soumise à CSG et CRDS
- ✓ = 1725.39€



Voir le modèle de fiche de paie en Annexe 5

3. Etape 3 : Appliquer le régime social et fiscal à l'indemnité « activité partielle » versée par l'employeur

3.1. Une indemnité totalement exonérée de cotisations sociales

Les indemnités versées par l'employeur dans le cadre de l'activité partielle sont totalement exonérées de cotisations sociales salariales et patronales qu'il s'agisse des cotisations légales ou conventionnelles. Elles sont également exonérées du forfait social.

L'indemnité n'entre pas dans l'assiette de la taxe sur les salaires.

A noter : En Alsace Moselle, la cotisation salariale supplémentaire d'assurance maladie de 1.50% reste due pour cette indemnité « activité partielle ».

3.2. La CSG / CRDS

En principe, en tant que revenu de remplacement, l'indemnité « activité partielle » est soumise à la CSG et à la CRDS selon les taux suivants :

- ✓ CSG déductible : 3,80%
- ✓ CSG non déductible : 2,40%
- ✓ CRDS : 0,50%

Comme pour le reste du salaire mensuel, ces contributions CSG/CRDS sont calculées sur l'indemnité « activité partielle » après déduction des frais professionnels c'est-à-dire sur la base de 98,25% du montant de l'indemnité.

Toutefois, le décompte de la CSG et la CRDS sur l'indemnité d'activité partielle ne doit pas avoir pour effet de réduire le montant cumulé de la rémunération nette versée au titre des heures travaillées et de l'indemnité nette « activité partielle » en deçà du montant du Smic brut.

Si cela se présente, il y a lieu de réduire le montant des prélèvements CSG / CRDS jusqu'à garantir le Smic brut (écrêtement de la CSG et la CRDS) voire de ne pas du tout déduire de CSG/CRDS sur le montant de l'indemnité « activité partielle » (exonération totale).



Compte tenu que l'heure chômée doit être à minima payée 8,03€ de l'heure, nous estimons que le prélèvement de la CSG et la CRDS sur le montant de l'indemnité d'activité partielle **ne doit pas conduire à verser une somme inférieure à 8,03€ nets par heure chômée.**

Exemples :

Hypothèse 1 : Un salarié à temps complet embauché au groupe 4 est en activité partielle au cours du mois de mars 2020. Pour les quelques heures travaillées au mois de mars, il perçoit un salaire mensuel net de 842.55€.

Pour un temps plein, le Smic mensuel brut est de 1539,42€.

Le montant de l'indemnité « activité partielle » est inférieure ou égale à $(1539,42€ - 842.55€) = 696.87€$.

Dans cette hypothèse, compte tenu que le montant net de l'indemnité, après déduction des charges, sera obligatoirement inférieur à 696.87€, il est évident que la somme rémunération nette de 842.55€ + indemnité activité partielle nette sera inférieure au montant du Smic brut.

En conséquence, l'indemnité « activité partielle » sera totalement exonérée de CSG et CRDS.

Dans cette hypothèse, le salarié recevra bien le montant plancher de 8,03€ par heure chômée ($649.37€ / 70h = 9,28€$)



Voir le modèle de bulletin de paie en Annexe 1

Hypothèse 2 : Un salarié à temps complet au groupe 5 est en activité partielle au cours du mois de mars 2020. Pour les quelques heures travaillées au mois de mars, il perçoit un salaire mensuel net de 931.15€.

Le salarié perçoit une indemnité « activité partielle » de 715.93€ bruts.

- ✓ La CSG déductible est égale à : $(98,25\% \times 715.93) \times 3,80\% = 26.73€$
- ✓ La CSG non déductible est égale à : $(98,25\% \times 715.93) \times 2,40\% = 16.88€$
- ✓ La CRDS est égale à : $(98,25\% \times 715.93) \times 0,50\% = 3.52€$

Le montant net de l'indemnité « activité partielle » est donc égal à : $715.93€ - (26.73 + 16.88 + 3.52) = 668.80€$
La somme : Salaire net (931.15€) + Indemnité activité partielle nette (668.80€) = 1599.95€

Le résultat étant supérieur au Smic mensuel brut (1539,42€), la CSG et la CRDS seront totalement prélevées sur le montant de l'indemnité activité partielle.



Voir le modèle de bulletin de paie en Annexe 2

Hypothèse 3 : Un salarié à temps complet au groupe 5 est en activité partielle au cours du mois de mars 2020. Pour les quelques heures travaillées au mois de mars, il perçoit un salaire mensuel net de 889.86€. Le montant brut de l'indemnité activité partielle est de 684.91€.

- ✓ La CSG déductible est égale à : $(98,25\% \times 684,91) \times 3,80\% = 25,57\text{€}$
- ✓ La CSG non déductible est égale à : $(98,25\% \times 684,91) \times 2,40\% = 16,15\text{€}$
- ✓ La CRDS est égale à : $(98,25\% \times 684,91) \times 0,50\% = 3,36\text{€}$

Le montant net de l'indemnité « activité partielle » est donc égal à : $684,91\text{€} - (25,57 + 16,15 + 3,36) = 639,83\text{€}$
La somme : Salaire net (889.86€) + Indemnité activité partielle nette (639.83€) = 1529.69€

Le résultat est inférieur au Smic mensuel brut garanti (1539,42€). Afin d'assurer au salarié un montant au moins égal au Smic brut (1539,42€), il va falloir réaliser un écrêtement égal à : $1539,42\text{€} - 1529,69\text{€} = 9,73\text{€}$

L'indemnité activité partielle nette ne peut en effet être inférieure à 649.56€ ($1539,42 - 889,86\text{€}$). Il est possible de déduire de l'indemnité brute seulement : $684,91 - 649,56 = 35,35\text{€}$.

En conséquence, la CRDS et la CSG vont devoir être écrêtées. La CRDS (0,50%) doit être écrêtée en 1^{ère}, puis la CSG (2,40%) non déductible puis enfin la CSG (3,80%) déductible.

On écrête de la manière suivante :

- ✓ La CRDS à hauteur de $(98,25\% \times 684,91) \times 0,50\% = 3,36\text{€}$ en totalité
- ✓ La CSG non déductible à hauteur de $(98,25\% \times 684,91) \times 2,40\% = 16,15\text{€}$. Sachant que le montant de la CSG déductible est de 25.57€ et que je peux déduire jusqu'à 35.35€, je peux prélever au titre de La CSG non déductible jusqu'à $35,35\text{€} - 25,57\text{€} = 9,78\text{€}$. L'assiette reconstituée pour la contribution CSG non déductible est la suivante : $9,78 / 2,40 \times 100 = 407,50\text{€}$
- ✓ La CSG déductible dont le montant normal est de $(98,25\% \times 684,91) \times 3,80\% = 25,57\text{€}$.



Voir le modèle de bulletin de paie en annexe 3.

3.3. Le régime fiscal de l'indemnité « activité partielle »

Les indemnités d'activité partielle sont intégralement soumises à l'impôt sur le revenu. Elles seront donc également soumises au prélèvement à la source opéré par l'employeur.

3.4. Comment calculer la réduction Fillon ?

Dans le cadre de l'activité partielle, la réduction générale de cotisations patronales dite « réduction Fillon » va être calculée comme en cas d'absence au cours du mois, ou bien d'entrée et sortie en cours de mois.

La formule de calcul pour le coefficient de la réduction Fillon va être identique à celle d'un mois « classique ». En revanche, il va falloir intervenir au niveau du nombre d'heures à prendre en compte pour le calcul du Smic mensuel.

Pour les salariés à temps complet comme à temps partiel, le calcul du SMIC pour l'allègement Fillon va être le suivant :

SMIC mensuel x salaire versé par l'employeur au cours du mois d'activité partielle / salaire qui aurait été versé sans l'absence du salarié

Une fois le coefficient Fillon déterminé, la réduction va être égale à :

Coefficient Fillon x (salaire mensuel brut – montant de l'indemnité pour activité partielle)

En effet, la réduction Fillon ne s'applique pas sur le montant de l'indemnité activité partielle versée dans le cadre de l'activité partielle compte tenu qu'elle n'est pas soumise aux cotisations sociales patronales.

Exemple :

Le salarié embauché à temps plein perçoit un salaire mensuel brut habituel composé de la manière suivante :

- Base : 1960€
- Ancienneté : 50,01€

- Total brut : 2010.01€

Au cours du mois où il est en activité partielle, il perçoit un salaire composé de la manière suivante :

- Base : 1960€
- Ancienneté : 50,01€
- Retenue activité partielle de 70h : - 913.64€
- Indemnité activité partielle de 70% : + 649.37€
- Total brut : 1745.74€

La réduction Fillon ne va se calculer sur le salaire brut du mois sans l'indemnité activité partielle, c'est-à-dire sur le montant de 1096.37€.

Le Smic mensuel à prendre en compte pour le calcul du coefficient Fillon va être égal à :

$$1539,42€ \times 1096,37€ / 2010,01 = 839,68€$$

Le coefficient Fillon est donc égal à :

$$C = (0.3205/0.6) * [(1.6 * (839.68/1096.37)) - 1] = 0.120$$

Le montant de la réduction est donc égale à : 1096.37€ x 0.120 = **131.56€**



Vous pouvez retrouver ce résultat dans le modèle de fiche de paie en Annexe 1.

4. Etape 4 : S'assurer que le salarié perçoit bien une rémunération au moins égale au Smic net mensuel

L'employeur doit s'assurer que le cumul du salaire net perçu au titre des heures travaillées et l'indemnité « activité partielle » nette versée au salarié n'est pas inférieur au Smic mensuel net.

$$\text{Rémunération nette versée pour les heures travaillées dans le mois} + \text{indemnité activité partielle nette} \geq \text{Smic net mensuel}$$

Si le Smic net mensuel n'est pas atteint, l'employeur a l'obligation de verser au salarié une allocation complémentaire égale à la différence entre le Smic net et la somme initialement perçue par le salarié.

Cette allocation complémentaire suit le même régime social et fiscal que l'indemnité « activité partielle ». Cette règle est applicable aux salariés à temps plein comme à temps partiel.

A noter : Dans le cadre du Covid-19, nous vous rappelons que l'employeur doit en tout état de cause verser à minima une indemnité égale à 8,03€ par heure chômée. En assurant ces 8,03€ par heure chômée, il sera en principe rare de devoir verser ce complément puisque le Smic net sera en principe toujours atteint

Exemple :

Un salarié à temps plein est embauché au groupe 1. Il perçoit uniquement son salaire de base. Il est en activité partielle et il n'effectue pas 70h au mois de mars 2020. Pour les heures réalisées, il perçoit un salaire net mensuel de 647.88€.

Son taux horaire est de 10,27€.

70 % de 10,27 donne 7,18 euros. Or ce montant est inférieur au plancher de 8,03 euros fixé par décret. Le plancher de l'allocation étant fixé à 8,03 euros, le montant horaire de l'allocation qui va être versée à l'employeur sera bien de **8,03 euros**.

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

$$8,03 \times 70h = 562.10 \text{ euros.}$$

L'employeur devra donc également verser au salarié une indemnité équivalente de 562.10€. Elle ne sera pas assujettie à prélèvement social.

L'indemnité d'activité partielle de 562,10€ + les 647.88€ versés pour les heures travaillées dans le mois, signifient que le salarié va percevoir au total : 1209.98€.

Le Smic mensuel net étant égal à 1191.90€, il n'y aura aucun complément à verser par l'employeur.



Retrouver un modèle de bulletin de paie en annexe 4.

En annexes de cette fiche retrouvez :

- **Annexe 1** : Modèle d'un bulletin de paie sans CSG et CRDS sur l'indemnité d'activité partielle
- **Annexe 2** : Modèle d'un bulletin de paie avec CSG et CRDS sur l'indemnité d'activité partielle
- **Annexe 3** : Modèle d'un bulletin de paie avec écrêtement de CSG et CRDS sur l'indemnité d'activité partielle
- **Annexe 4** : Modèle d'un bulletin de paie où l'employeur doit assurer le taux horaire de 8,03€ par heure chômeuse
- **Annexe 5** : Modèle d'un bulletin de paie lorsque l'employeur par DUE ou accord d'entreprise verse un complément de salaire pour maintenir le salaire net mensuel habituel
- **Annexe 6** : Règles à appliquer pour un salarié cadre au forfait jours
- **Annexe 7** : Quelques règles/précisions à connaître pour un CDI Intermittent

Annexe 1 : Modèle de bulletin de paie dans l'hypothèse où il n'y a pas de contributions CSG/CRDS sur l'indemnité « activité partielle »

Il s'agit ici d'un modèle de bulletin de paie pour un salarié à temps plein embauché au groupe 4 dans une entreprise de 15 salariés ETP. Au cours du mois de mars 2020, il est mis en activité partielle du 16 au 29 mars pour 70h.

Bulletin de paie		Mars 2020			
Entreprise ABCD - Alfortville		Groupe	4	Coef :	
CCN Sport		Statut :	NC	Temps tra- vail: 151,67	
	Base	Taux			Montant
SALAIRE DE BASE CONVENTIONNEL					1 960,00
Prime d'ancienneté					50,01 0
Absence activité partielle du 16 au 29 mars 2020	70,00	13,05			-913,64
Indemnité activité partielle à 70%	70,00	9,28			649,37
SALAIRE BRUT					1 745,74
	Assiette	Taux sal.	Montant sal.	Taux pat.	Montant pat.
SANTE					
SS maladie maternité invalidité décès	1 096,37			7,00%	76,75
Complémentaire incapacité invalidité décès NC	1 096,37	0,290%	3,18	0,290%	3,18
Complémentaire TA incapacité invalidité décès C				1,50%	0,00
Complémentaire TB incapacité invalidité décès C		0,290%	0,00	0,290%	0,00
Complémentaire santé	40,00	50,00%	20,00	50,00%	20,00
AT -MP					
RETRAITE					
SS vieillesse plafonnée	1 096,37	6,90%	75,65	8,55%	93,74
SS vieillesse	1 096,37	0,40%	4,39	1,90%	20,83
Complémentaire retraite T1 NC/C	1 096,37	3,15%	34,54	4,72%	51,75
Complémentaire retraite T2 NC/C		8,64%	0,00	12,95%	0,00
CEG T1 NC/C	1 096,37	0,86%	9,43	1,29%	14,14
CEG T2 NC/C		1,08%	0,00	1,62%	0,00
CET T1/2		0,00%	0,00	0,00%	0,00
FAMILLE					
ASSURANCE CHOMAGE					
FNGS	1 096,37			3,45%	37,82
APEC	1 096,37			4,05%	44,40
				0,15%	1,64
		0,024%	0,00	0,036%	0,00
AUTRES CONTRIBUTIONS EMPLOYEUR					
Transport	1 096,37			1,30%	14,25
Autonomie	1 096,37			0,30%	3,29
Fnal - 50 ETP	1 096,37			0,10%	1,10
Fnal + 50 ETP				0,50%	0,00
Paritarisme interpro	1 096,37			0,016%	0,18
Forfait social	22,19			8,00%	1,78
Forfait social ruptures et autres sommes				20,00%	0,00
Formation professionnelle	1 096,37			1,22%	13,38
Paritarisme de branche	1 096,37			0,06%	0,66
Construction				0,45%	0,00
CSG DEDUCTIBLE					
CSG/CRDS NON DEDUCTIBLE	1 099,38	6,80%	74,76		
	1 099,38	2,90%	31,88		
EXONERATIONS DE COTISATIONS EMPLOYEUR					
TOTAL CHARGES	1 096,37		253,82	-0,120	-131,56
					281,57
NET					1 491,92
NET A PAYER avant impôt sur le revenu					1 491,92
dont évolution de la rému liée à la suppression des cot. chômage et maladie					19,72
Impôt à la source					
		Base	Taux		
		1 543,81	4,00%		61,75
Net à payer					1 430,17
Allègement de cotisations employeur					267,73
Total versé par l'employeur					2 027,31

Annexe 2 : Modèle de bulletin de paie dans l'hypothèse où il y a la totalité des contributions CSG/CRDS sur l'indemnité « activité partielle »

Il s'agit ici d'un modèle de bulletin de paie pour un salarié à temps plein embauché au groupe 5 dans une entreprise de 15 salariés ETP. Au cours du mois de mars 2020, il est mis en activité partielle du 16 au 29 mars pour 70h.

Bulletin de paie		Mars 2020			
Entreprise ABCD - Alfortville		Groupe	5	Coef :	
CCN Sport		Statut :	NC	Temps tra- vail:	151,67
	Base	Taux			Montant
SALAIRE DE BASE CONVENTIONNEL					2 166,00
Prime d'ancienneté					50,01
Absence activité partielle du 16 au 29 mars 2020	70,00	14,39			-1 007,28
Indemnité activité partielle à 70%	70,00	10,23			715,93
SALAIRE BRUT					1 924,66
	Assiette	Taux sal.	Montant sal.	Taux pat.	Montant pat.
SANTE					
SS maladie maternité invalidité décès	1 208,73			7,00%	84,61
Complémentaire incapacité invalidité décès NC	1 208,73	0,290%	3,51	0,290%	3,51
Complémentaire TA incapacité invalidité décès C				1,50%	0,00
Complémentaire TB incapacité invalidité décès C		0,290%	0,00	0,290%	0,00
Complémentaire santé	40,00	50,00%	20,00	50,00%	20,00
AT -MP					
RETRAITE					
SS vieillesse plafonnée	1 208,73	6,90%	83,40	8,55%	103,35
SS vieillesse	1 208,73	0,40%	4,83	1,90%	22,97
Complémentaire retraite T1 NC/C	1 208,73	3,15%	38,08	4,72%	57,05
Complémentaire retraite T2 NC/C		8,64%	0,00	12,95%	0,00
CEG T1 NC/C	1 208,73	0,86%	10,40	1,29%	15,59
CEG T2 NC/C		1,08%	0,00	1,62%	0,00
CET T1/2		0,00%	0,00	0,00%	0,00
FAMILLE					
ASSURANCE CHOMAGE	1 208,73	0,00%	0,00	3,45%	41,70
FNGS	1 208,73			4,05%	48,95
APEC		0,024%	0,00	0,15%	1,81
				0,036%	0,00
AUTRES CONTRIBUTIONS EMPLOYEUR					
Transport	1 208,73			1,30%	15,71
Autonomie	1 208,73			0,30%	3,63
Fnal - 50 ETP	1 208,73			0,10%	1,21
Fnal + 50 ETP				0,50%	0,00
Paritarisme interpro	1 208,73			0,016%	0,19
Forfait social	22,42			8,00%	1,79
Forfait social ruptures et autres sommes				20,00%	0,00
Formation professionnelle	1 208,73			1,22%	14,75
Paritarisme de branche	1 208,73			0,06%	0,73
Construction				0,45%	0,00
CSG DEDUCTIBLE					
CSG DEDUCTIBLE Indemnité	1 210,00	6,80%	82,28		
CSG/CRDS NON DEDUCTIBLE	703,40	3,80%	26,73		
	1 913,39	2,90%	55,49		
EXONERATIONS DE COTISATIONS EMPLOYEUR					
TOTAL CHARGES	1 208,73		324,71	-0,060	-72,52
					380,74
				NET	1 599,95
				NET A PAYER avant impôt sur le revenu	1 599,95
				dont évolution de la rému liée à la suppression des cot. chômage et maladie	21,77
				Impôt à la source	
			Base	Taux	
			1 675,44	4,00%	67,02
				Net à payer	1 532,93
				Allègement de cotisations employeur	222,65
				Total versé par l'employeur	2 305,40

Annexe 3 : Modèle de bulletin de paie dans l'hypothèse où il y a écrêtement des contributions CSG/CRDS sur l'indemnité « activité partielle »

Il s'agit ici d'un modèle de bulletin de paie pour un salarié à temps plein embauché au groupe 5 dans une entreprise de 15 salariés ETP. Au cours du mois de mars 2020, il est mis en activité partielle du 16 au 29 mars pour 70h.

Bulletin de paie		Mars 2020			
Entreprise ABCD - Alfortville		Groupe	5	Coef :	
CCN Sport		Statut :	NC	Temps tra- vail:	151,67
	Base	Taux			Montant
SALAIRE DE BASE CONVENTIONNEL					2 120,00
Absence activité partielle du 16 au 29 mars 2020	70,00	13,77			-963,64
Indemnité activité partielle à 70%	70,00	9,78			684,91
SALAIRE BRUT					1 841,27
	Assiette	Taux sal.	Montant sal.	Taux pat.	Montant pat.
SANTE					
SS maladie maternité invalidité décès	1 156,36			7,00%	80,95
Complémentaire incapacité invalidité décès NC	1 156,36	0,290%	3,35	0,290%	3,35
Complémentaire TA incapacité invalidité décès C				1,50%	0,00
Complémentaire TB incapacité invalidité décès C		0,290%	0,00	0,290%	0,00
Complémentaire santé	40,00	50,00%	20,00	50,00%	20,00
AT -MP					
	1 156,36			1,30%	15,03
RETRAITE					
SS vieillesse plafonnée	1 156,36	6,90%	79,79	8,55%	98,87
SS vieillesse	1 156,36	0,40%	4,63	1,90%	21,97
Complémentaire retraite T1 NC/C	1 156,36	3,15%	36,43	4,72%	54,58
Complémentaire retraite T2 NC/C		8,64%	0,00	12,95%	0,00
CEG T1 NC/C	1 156,36	0,86%	9,94	1,29%	14,92
CEG T2 NC/C		1,08%	0,00	1,62%	0,00
CET T1/2		0,00%	0,00	0,00%	0,00
FAMILLE					
	1 156,36			3,45%	39,89
ASSURANCE CHOMAGE					
FNGS	1 156,36	0,00%	0,00	4,05%	46,83
APEC		0,024%	0,00	0,15%	1,73
AUTRES CONTRIBUTIONS EMPLOYEUR					
Transport	1 156,36			0,036%	0,00
Autonomie	1 156,36				36,43
Fnal - 50 ETP	1 156,36			1,30%	15,03
Fnal + 50 ETP				0,30%	3,47
Paritarisme interpro	1 156,36			0,10%	1,16
Forfait social	22,31			0,50%	0,00
Forfait social ruptures et autres sommes				0,016%	0,19
Formation professionnelle	1 156,36			8,00%	1,79
Paritarisme de branche	1 156,36			20,00%	0,00
Construction				1,22%	14,11
CSG DEDUCTIBLE salaire	1 158,44	6,80%	78,77	0,06%	0,69
CSG/CRDS NON DEDUCTIBLE salaire	1 158,44	2,90%	33,59	0,45%	0,00
CSG DEDUCTIBLE indemnité	672,922134	3,80%	25,57		
CSG NON DEDUCTIBLE indemnité	407,5	2,40%	9,78		
CRDS NON DEDUCTIBLE indemnité	Ecrêtée				
EXONERATIONS DE COTISATIONS EMPLOYEUR	1 156,36			-0,086	-99,45
TOTAL CHARGES			301,86		335,11

NET	1 539,41
NET A PAYER avant impôt sur le revenu	1 539,41
dont évolution de la rému liée à la suppression des cot. chômage et maladie	20,81
Impôt à la source	
Base	Taux
1 593,01	4,00%
	63,72
Net à payer	1 475,69
Allègement de cotisations employeur	243,07
Total versé par l'employeur	2 176,38

Annexe 4 : Modèle de bulletin de paie dans l'hypothèse où l'employeur doit verser un complément à l'indemnité pour atteindre le plancher de 8.03€

Il s'agit ici d'un modèle de bulletin de paie pour un salarié à temps plein embauché au groupe 1 dans une entreprise de 15 salariés ETP. Au cours du mois de mars 2020, il est mis en activité partielle du 16 au 29 mars pour 70h.

Bulletin de paie		Mars 2020			
Entreprise ABCD - Alfortville		Emploi Re-père	1	Coef :	
CCN FSJT		Statut :	NC	Temps travail:	151,67
		Base	Taux		Montant
SALAIRE DE BASE CONVENTIONNEL					1 557,39
Prime d'ancienneté					
Absence activité partielle du 16 au 29 mars 2020		70,00	10,11		-707,90
Indemnité activité partielle à 70%		70,00	7,19		503,15
Complément employeur plancher 8,03		70,00	0,84		58,95
SALAIRE BRUT					1 411,59
	Assiette	Taux sal.	Montant sal.	Taux pat.	Montant pat.
SANTE					
SS maladie maternité invalidité décès		849,49		7,00%	59,46
Complémentaire incapacité invalidité décès NC		849,49	0,290%	2,46	0,290%
Complémentaire TA incapacité invalidité décès C				1,50%	0,00
Complémentaire TB incapacité invalidité décès C				0,290%	0,00
Complémentaire santé		40,00	50,00%	20,00	50,00%
AT -MP		849,49		1,30%	11,04
RETRAITE					
SS vieillesse plafonnée		849,49	6,90%	58,61	8,55%
SS vieillesse		849,49	0,40%	3,40	1,90%
Complémentaire retraite T1 NC/C		849,49	3,15%	26,76	4,72%
Complémentaire retraite T2 NC/C			8,64%	0,00	12,95%
CEG T1 NC/C		849,49	0,86%	7,31	1,29%
CEG T2 NC/C			1,08%	0,00	1,62%
CET T1/2			0,00%	0,00	0,00%
FAMILLE		849,49		3,45%	29,31
ASSURANCE CHOMAGE					
FNCS		849,49		0,15%	1,27
APEC			0,024%	0,00	0,036%
AUTRES CONTRIBUTIONS EMPLOYEUR					
Transport		849,49		1,30%	11,04
Autonomie		849,49		0,30%	2,55
Fnal - 50 ETP		849,49		0,10%	0,85
Fnal + 50 ETP				0,50%	0,00
Paritarisme interpro		849,49		0,016%	0,14
Forfait social		21,70		8,00%	1,74
Forfait social ruptures et autres sommes				20,00%	0,00
Formation professionnelle		849,49		1,22%	10,36
Paritarisme de branche Construction		849,49		0,06%	0,51
CSG DEDUCTIBLE		856,32	6,80%	58,23	
CSG/CRDS NON DEDUCTIBLE		856,32	2,90%	24,83	
EXONERATIONS DE COTISATIONS EMPLOYEUR		849,49		-0,311	-264,19
TOTAL CHARGES				201,60	60,78
NET					1 209,98
NET A PAYER avant impôt sur le revenu					1 209,98
dont évolution de la rému liée à la suppression des cot. chômage et maladie					16,50
Impôt à la source		Base	Taux		
		1 254,82	4,00%	50,19	
Net à payer					1 159,79
Allègement de cotisations employeur					374,29
Total versé par l'employeur					1 472,36

Annexe 5 : Modèle de bulletin de paie avec un complément employeur exonéré de charges sociales (sauf CSG et CRDS)

Bulletin de paie		Mars 2020			
Entreprise ABCD - Alfortville		Emploi Re-	5	Coef :	
CCN FSJT		Statut :	NC	Temps tra- vail: 151,67	
	Base	Taux			Montant
SALAIRE DE BASE CONVENTIONNEL					2 166,00
Prime d'ancienneté					50,01
Absence activité partielle du 16 au 29 mars 2020		70,00	14,39		-1 007,28
Indemnité activité partielle à 70%		70,00	10,23		715,93
Complément employeur					134,28
SALAIRE BRUT					2 058,94
	Assiette	Taux sal.	Montant sal.	Taux pat.	Montant pat.
SANTE					
SS maladie maternité invalidité décès		1 208,73		7,00%	84,61
Complémentaire incapacité invalidité décès NC		1 208,73	0,290%	3,51	0,290%
Complémentaire TA incapacité invalidité décès C				1,50%	0,00
Complémentaire TB incapacité invalidité décès C			0,290%	0,00	0,290%
Complémentaire santé		40,00	50,00%	20,00	50,00%
AT -MP		1 208,73		1,30%	15,71
RETRAITE					
SS vieillesse plafonnée		1 208,73	6,90%	83,40	8,55%
SS vieillesse		1 208,73	0,40%	4,83	1,90%
Complémentaire retraite T1 NC/C		1 208,73	3,15%	38,08	4,72%
Complémentaire retraite T2 NC/C			8,64%	0,00	12,95%
CEG T1 NC/C		1 208,73	0,86%	10,40	1,29%
CEG T2 NC/C			1,08%	0,00	1,62%
CET T1/2			0,00%	0,00	0,00%
FAMILLE		1 208,73			3,45%
ASSURANCE CHOMAGE		1 208,73	0,00%	0,00	4,05%
FNGS		1 208,73			0,15%
APEC			0,024%	0,00	0,036%
AUTRES CONTRIBUTIONS EMPLOYEUR					
Transport		1 208,73		1,30%	15,71
Autonomie		1 208,73		0,30%	3,63
Fnal - 50 ETP		1 208,73		0,10%	1,21
Fnal + 50 ETP				0,50%	0,00
Paritarisme interpro		1 208,73		0,016%	0,19
Forfait social		22,42		8,00%	1,79
Forfait social ruptures et autres sommes				20,00%	0,00
Formation professionnelle		1 208,73		1,22%	14,75
Paritarisme de branche		1 208,73		0,06%	0,73
Construction				0,45%	0,00
CSG DEDUCTIBLE					
CSG DEDUCTIBLE		1 210,00	6,80%	82,28	
CSG DEDUCTIBLE Indemnité		835,33	3,80%	31,74	
CSG/CRDS NON DEDUCTIBLE					
CSG/CRDS NON DEDUCTIBLE		2 045,33	2,90%	59,31	
EXONERATIONS DE COTISATIONS EMPLOYEUR		1 208,73			-0,060
TOTAL CHARGES				333,55	-72,52

NET	1 725,39
NET A PAYER avant impôt sur le revenu	1 725,39
dont évolution de la rémun liée à la suppression des cot. chômage et maladie	24,73
Impôt à la source	
Base	Taux
1 804,70	4,00%
	72,19
Net à payer	1 653,20
Allègement de cotisations employeur	233,12
Total versé par l'employeur	2 439,68

Annexe 6 : Comment calculer le montant de l'indemnisation en cas de forfait annuel en jours pour un cadre ?

La réponse a été apportée dans une circulaire de la DGEFP n° 2013-12 en date du 12 juillet 2013.

Le remboursement de l'Etat prend ici la forme d'une allocation journalière, et non d'un nombre d'heures réduites. A l'heure actuelle, seules les journées de travail perdues du fait de la fermeture de l'entreprise sont indemnisées, et non en cas de réduction d'horaire.

A noter : Un projet de décret prévoit, compte tenu des circonstances actuelles, que la prise en charge serait également ouverte pour les forfaits annuels en jours en cas de réduction d'activité et pas seulement en cas de fermeture.

Le calcul s'en tient au réel selon le nombre de jours de fermeture :

- Une journée est quantifiée à 7 heures.
- Une demi-journée de fermeture sera quantifiée 3.5 heures.

Exemple :

Un directeur est employé sous convention de forfait conclue sur la base de 214 jours sur l'année. Il perçoit un salaire mensuel brut de 3000 Euros par mois.

L'établissement qui l'emploie est temporairement fermé sur la période du lundi 16 au samedi 28 mars 2020 en raison de la fermeture liée au covid-19.

Etape 1 : l'employeur détermine de nombre de jours non travaillés en raison de cette fermeture :

✓ 10 jours

Etape 2 : L'employeur détermine le nombre d'heures à indemniser :

✓ 10 jours x 7h = 70h

Etape 3 : l'employeur détermine le taux horaire fictif :

A défaut de précisions légales ou réglementaires pour le calcul du taux horaire pour un cadre au forfait en cas de l'activité partielle, nous préconisons de suivre le calcul suivi par les juges en cas de grève des salariés au forfait jours.

La Cour de cassation considère qu'il convient de multiplier le nombre d'heures de grève (ici de chômage partiel) par le salaire horaire « fictif ».

Ce salaire horaire « fictif » est déterminé à partir du salaire mensuel ou annuel, en tenant compte du nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait et prenant pour base soit la durée légale du travail si la durée du travail applicable dans l'entreprise aux cadres soumis à l'horaire collectif lui est inférieure, soit la durée du travail applicable à ces cadres si elle est supérieure à la durée légale (Cass. soc., 13-11-08, n°06-44608).

Ainsi pour notre exemple, le salarié cadre soumis à un forfait de 214 jours perçoit une rémunération mensuelle brute de 3 000€. Supposons par ailleurs que, dans l'établissement, les cadres relevant de l'horaire collectif, effectuent 35 heures par semaine (151,67 heures par mois).

Le nombre fictif d'heures travaillées par le cadre au forfait jours est de : $151,67 \text{ h} \times 214/218 = 148,89\text{h}$

Son taux horaire est de : $3000 \text{ €}/148.89 \text{ h} = 20,15 \text{ €}$

Etape 4 : l'employeur détermine le montant de la retenue :

✓ $70\text{h} \times 20,15\text{€} = 1410.50\text{€}$

Etape 5 : l'employeur détermine le montant de l'indemnisation chômage partiel :

✓ $70\% \times 70\text{h} \times 20.15\text{€} = 987.35\text{€}$

Annexe 7 : Précisions concernant les CDI Intermittents

1/ Comment faire la paie lorsqu'il y a plus d'heures chômées dans le mois qu'il n'y a d'heures payées ?

Il faudra suivre ici la règle appliquée à chaque fois qu'il y a une absence avec retenue sur salaire (exemple : absence maladie sans maintien de salaire).

Il est évidemment impossible de retirer plus d'heures que celles qui lui sont payées dans le cadre du lissage.

Si nous prenons l'exemple d'un salarié en CDI ayant une durée moyenne mensuelle de 70,59h. Dans le cadre de l'activité partielle, il est absent réellement sur 72,50h. Dans cette hypothèse, il n'est pas possible de lui déduire de sa paie la totalité des 72,50h. La retenue pour ces 72,50h devra s'effectuer petit à petit.

Mais il faut également faire attention que les éventuelles quelques heures effectuées sur le mois lui soient payées.

Exemple :

Un salarié en CDI est payé pour 70,59h mensuelles.

En mars 2020, son planning prévoit 20h par semaine scolaire. Soit un total de 4 semaines x 20h = 80h réelles.

Il est en chômage partiel sur 72,50h mais a réalisé tout de même 80h – 72,50h = 7,50h au mois de mars.

Ces 7,50h doivent bien être payées normalement sur la paie de mars 2020.

Donc sur les 70,59h mensuelles moyennes, l'employeur en paie 7,50h normalement.

Ensuite, les 63,09h (70,59 – 7,50) autres heures sont déduites de la paie et bénéficient de l'indemnisation chômage partiel.

Ayant chômé 72,50h et en ayant déjà retenues 63,09h sur mars, il me reste 72,50-63,09 = 9,41h à déduire sur la paie du mois suivant.

Si au mois d'avril il y a 40h chômées et 2 semaines d'intermittence, cela signifie que l'employeur pourra déduire des 70,59h mensuelles : les 40h chômées + le reliquat des 9,41h du mois de mars.

Nous conseillons donc d'étaler les heures d'absence sur le ou les mois suivants l'activité partielle. Si cela n'est pas fait sur les mois qui suivent, l'employeur sera de toute manière en droit de récupérer le trop versé à la fin de l'année de référence lorsque l'employeur comparera le nombre d'heures réellement effectuées par rapport aux heures payées sur l'année. Si l'employeur s'aperçoit qu'il a payé plus d'heures que celles effectuées par le salarié il pourra récupérer le trop versé dans la limite de 10% du salaire du salarié et faire de même sur les bulletins de paie suivants jusqu'à récupération de la totalité des sommes. Il peut donc être judicieux de discuter avec le salarié pour se mettre d'accord et arranger au mieux les 2 parties sur la manière d'effectuer la retenue pour les heures chômées dans les mois à venir.

Ce mécanisme sera le même pour une modulation à temps plein ou temps partiel.

2/ Quel est l'impact de l'activité partielle « totale » sur les semaines d'intermittence et les semaines de congés payés ?

Sur les semaines d'intermittence, le fait que le salarié soit en activité partielle totale (aucune heure n'est travaillée), il va y avoir aucun impact pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle et pour la demande d'allocation auprès de l'Etat.

Les semaines d'intermittence étant des semaines prévues au planning avec 0h sur la semaine civile, il n'y a donc pas d'heures à déduire de la paie et donc pas d'heures à indemniser et aucune aide de l'état pour ces semaines.

Les semaines de congés payés prévues et qui tombent au cours des semaines d'activité partielle restent des semaines de congés payés et sont indemnisées comme telles donc soit selon la règle du maintien de salaire soit du 10^{ème}. Mais en tout cas le salarié doit avoir son salaire complet pour ces semaines de congés payés et pas qu'une indemnisation de 70% et il n'y aura pas d'aides de l'Etat.