

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

Mise à jour concernant l'application de la cotisation prévoyance sur le montant de l'indemnité d'activité partielle mais également du calcul pour les salariés au forfait 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 ;
- ✓ La prime de reconstitution de carrière ;
- ✓ L'indemnité de déroulement de carrière ;
- ✓ L'indemnité temps partiel ;
- ✓ La prime de coupure ;
- ✓ Les primes mensuelles personnelles / différentielles / de technicité / de responsabilité ...

Le nombre d'heures réelles d'absence correspond au nombre d'heures réelles 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)
- ✓ L'animateur-technicien ou professeur embauché pour effectuer 8h de face à face par semaine (4h le mardi et 4h le mercredi). Il est en activité partielle du 16 mars au 31 mars, il faudra compter 20h de face à face d'absence soit 20h x 35h/26h (ou 24h s'il s'agit d'un professeur) avec la préparation.

- ✓ *Le salarié en modulation de type A ou B ou le salarié en CDII, 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 réalisé 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*
- ✓ *L'animateur-technicien ou professeur embauché pour effectuer 8h de face à face par semaine (4h le mardi et 4h le mercredi). Pour le mois de mars complet, il faut compter 36h de face à face soit 36h x 35h/26h (ou 24h s'il s'agit d'un professeur) avec la préparation.*



Pour les salariés en CD Intermittent ou sous modulation, 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 de type A ou B, 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 :

Pour un salarié à temps complet :

Un salarié à temps plein 35h par semaine (7h par jour du lundi au vendredi) est embauché au groupe D coefficient 300 et perçoit un salaire mensuel brut de 1997,12€ composé de la manière suivante :

- ✓ Salaire de base : 1896€
- ✓ Prime d'ancienneté de 8 points : 50,56€
- ✓ Déroulement de carrière de 8 points : 50,56€

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 sera égale à :

$$70h \times \frac{1997,12\text{€}}{154h} = 907,78\text{€}$$

Pour un salarié en CDI Intermittent :

Un salarié en CDII est embauché pour effectuer 20h sur les 36 semaines scolaires. Il est embauché au groupe B coefficient 255 et perçoit une prime d'ancienneté de 4 points. 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 : 701,30€
- ✓ Ancienneté : 11€
- ✓ Total brut : 712,30€

Il est en activité partielle sur 2 semaines scolaires au mois de mars soit sur 40h.
Le montant de la retenue sera égale à :

$$40h \times \frac{712,30\text{€}}{66h} = 431.69\text{€}$$

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 ;
- ✓ Les avantages en nature ;
- ✓ La prime d'ancienneté ;
- ✓ La prime de reconstitution de carrière,
- ✓ La prime de déroulement de carrière ;
- ✓ La prime personnelle, différentielle, 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 l'animateur-technicien embauché pour effectuer 8h de face à face par semaine, la durée mensuelle de travail sera égale à : $8h \times 35h/26h \times 52/12 = 46.67h$
- ✓ Pour le salarié cadre au forfait annuel en jours, nous vous renvoyons à l'annexe 5.

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

Pour un salarié à temps complet :

Un salarié à temps plein 35h par semaine (7h par jour du lundi au vendredi) est embauché au groupe D coefficient 300 et perçoit un salaire mensuel brut de 1997,12€ composé de la manière suivante :

- ✓ Salaire de base : 1896€
- ✓ Prime d'ancienneté de 8 points : 50.56€
- ✓ Déroulement de carrière de 8 points : 50,56€

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 :

$$70\% \times 70h \times \frac{1997,12\text{€}}{151,67h} = 645,21\text{€}$$

Pour un salarié en CDI Intermittent :

Un salarié en CDII est embauché pour effectuer 20h sur les 36 semaines scolaires. Il est embauché au groupe B coefficient 255 et perçoit une prime d'ancienneté de 4 points. 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 : 701,30€
- ✓ Ancienneté : 11€
- ✓ Total brut : 712,30€

Il est en activité partielle sur 2 semaines scolaires au mois de mars soit sur 40h.

Le montant de l'indemnité activité partielle serait en principe égale à :

$$70\% \times 40h \times \frac{712,30\text{€}}{66h} = 302,19\text{€}$$

Ce montant signifie que l'heure chômée est rémunérée : 302,19€ / 40h = 7,55€. Or, l'Etat va rembourser à l'employeur une allocation égale à : 8,03€ x 40h = 321,20€

L'employeur ne pouvant pas verser moins que ce qu'il va recevoir de l'Etat, **l'indemnité activité partielle versée par l'employeur devra donc également être égale à 321,20€ à minima.**

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.

Dans ce cas, ces heures sont considérées comme chômées et donc font bien l'objet de la retenue sur salaire mais n'ouvrent droit ni au versement par l'État à l'employeur de l'allocation d'activité partielle, ni au versement par l'employeur d'une indemnité au salarié.

A noter : depuis l'ordonnance du 23 avril 2020, sont toutefois indemnisables, les heures chômées sur la période considérée dans la limite de :

la durée résultant d'un régime d'équivalence au sens de l'article L.3121-13 du Code du travail ;

la durée collective intégrant des heures supplémentaires habituelles résultant d'un accord ou d'une convention collective conclu avant le 23 avril 2020 ;

la durée contractuelle intégrant des heures supplémentaires habituelles prévue par la convention de forfait en heures au sens des articles L.3121-56 et L. 3121-57 du Code du travail conclu avant le 23 avril 2020

Exemple 1 :

Un salarié embauché à 39h par semaine avec RTT est en activité partielle sur 2 semaines complètes au mois de mars 2020.

Il faudra bien déduire de la paie les 39h non réalisées mais pour autant seules 2 semaines * 35h = 70h donneront droit à l'indemnisation par l'employeur et à l'allocation versée par l'Etat.

Exemple 2 :

Un salarié embauché au forfait hebdomadaire de 39h par semaine (sans RTT) est en activité partielle sur 2 semaines complètes au mois de mars 2020.

Il faudra bien déduire de la paie les 39h non réalisées et dans ce cas les 39h sur les 2 semaines (78h) donneront droit à l'indemnisation par l'employeur et à l'allocation versée par l'Etat.

La circulaire du 12 juillet 2013 indique que la « formule de calcul unique énoncée à l'article R.5122-19 du code du travail repose sur une logique d'indemnisation de toute heure chômée intervenant en dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat pour la période considérée. »

La notion de période légale doit être appréciée en fonction du mode d'aménagement mobilisé. Elle peut être appréciée de manière hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Pour rappel, les durées légales sont les suivantes :

- ✓ Hebdomadaire 35 heures
- ✓ Mensuelle 151,67 heures
- ✓ Annuelle 1600 heures (1485h pour la modulation de type A et 1575h pour la modulation de type B).

La durée légale du travail et la durée stipulée au contrat **au cours d'une période d'activité partielle** sont appréciées en tenant compte du nombre de mois entiers, du nombre de semaines entières et du nombre de jours ouvrés.

Pour plus de précisions sur certains aménagements du temps de travail, nous vous renvoyons à l'annexe 7 pour le CDI et à l'annexe 9 pour la modulation à temps complet.



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 (sauf la cotisation prévoyance) 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.

Mais attention, la nouvelle ordonnance du 22 avril 2020 prévoit que les **indemnités complémentaires** versées au salarié au titre de la fraction de leur rémunération **dépassant 3,15 fois** le Smic horaire brut (soit 70 % de 4,5 Smic ou 31,97 € par heure) seront **assujetties** aux **contributions et cotisations sociales** applicables aux revenus d'activité à compter du 1^{er} mai 2020.

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.

Toutefois, l'ordonnance du 22 avril 2020 prévoit la possibilité pour l'employeur de prendre en charge les heures dépassant la durée légale pour les **salariés** ayant conclu, avant le 24 avril 2020, une convention individuelle de **forfait en heures** (sur la semaine, le mois ou l'année) incluant des heures supplémentaires ou bien pour les **salariés** dont la **durée de travail est supérieure** à la **durée légale en application** d'une **convention** ou un accord collectif de travail (branche ou entreprise) conclu avant le 24 avril 2020. Ceci vise notamment la situation des accords qui prévoient une durée de 39 heures hebdomadaire sans récupération (c'est-à-dire sans RTT). Pour ces salariés, la durée contractuelle ou collective est prise en compte en lieu et place de la durée légale pour déterminer le nombre d'heures à indemniser, ce qui permet de couvrir les heures supplémentaires qui ont été chômées.

Exemple :

Un salarié est embauché à temps plein au groupe E pour un salaire mensuel brut de 2212€. Après déduction des cotisations salariales, son net mensuel est de 1679,09€.

Au cours du mois de mars, le salarié est en activité partielle sur 70h. Il perçoit une indemnité d'activité partielle de 714.63€.

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 prévoyance** et 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 et à prévoyance
- ✓ + l'indemnité complémentaire d'activité partielle également soumise à CSG et CRDS et prévoyance
- ✓ = 1679,09€



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 exonérée de cotisations sociales

Les indemnités versées par l'employeur dans le cadre de l'activité partielle sont en principe 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.



Après discussion au sein des différentes branches, il a été décidé qu'il **convenait d'inclure les indemnités pour activité partielle dans le calcul de la contribution à la prévoyance**, et ce aux taux définis par les contrats de branche, avec la répartition habituelle employeur / salariés.

En effet, même si la législation exonère de charges ces indemnités et qu'en principe les cotisations prévoyances sont assises sur le montant du salaire soumis à charges, pour tenir compte de l'intérêt général (continuité du régime, son financement et maintien des garanties pour les salariés), il a été estimé judicieux d'adopter la position commune de la FFA (Fédération Française de l'Assurance) du CTIP (Centre technique des institutions de prévoyance) et de la FNMF (Fédération nationale de la Mutualité française). Ainsi, en cas d'activité partielle, il faut précompter les cotisations selon les modalités prévues par le régime sur l'assiette constituée :

- ✓ Des indemnités d'activité partielle versées par l'employeur lorsque l'activité partielle résulte d'une fermeture de l'établissement,
- ✓ Des indemnités d'activité partielle et du salaire résiduel lorsqu'elle résulte d'une réduction de l'horaire habituel de travail

Il conviendra donc de calculer dans un premier temps l'indemnisation (avec un minimum de 8.03 euros par heures) puis ensuite sur ce montant d'y appliquer la prévoyance. Pour un salarié au SMIC, ou proche de SMIC, le net pourrait donc être inférieur, par heures chômées, à 8.03.

Cette cotisation doit s'appliquer dès le mois de mars. Il y aura donc lieu d'opérer un rappel de cotisation y compris sur la paie du mois de mars 2020.

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**. Il s'agit de notre interprétation actuelle et nous sommes conscients que de nombreuses autres sources mentionnent un autre raisonnement. A défaut d'une circulaire claire sur le sujet de la part de la DGT, nous avons décidé de suivre les indications mentionnées dans le dernier Q/R du ministère du travail mais également les informations mentionnées sur le site de l'URSSAF

Exemples :

Hypothèse 1 : Un salarié à temps complet au groupe D 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 817.93€.

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

Le montant de l'indemnité « activité partielle » est inférieure ou égale à $(1539,42€ - 817.93€) = 721.49€$.

Dans cette hypothèse, compte tenu que le montant net de l'indemnité, après déduction des charges, sera obligatoirement inférieur à 721.49€, il est évident que la somme rémunération nette de 817.93€ + 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 ($645,21€ / 70h = 9,21€$)



Voir le modèle de bulletin de paie en Annexe 1

Hypothèse 2 : Un salarié à temps complet au groupe E 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 889.42€. Le salarié perçoit une indemnité « activité partielle » de 714.63€ bruts.

- ✓ La CSG déductible est égale à : $(98,25\% \times 714.63) \times 3,80\% = 26,68€$
- ✓ La CSG non déductible est égale à : $(98,25\% \times 714.63) \times 2,40\% = 16,85€$
- ✓ La CRDS est égale à : $(98,25\% \times 714.63) \times 0,50\% = 3,51€$

Le montant net de l'indemnité « activité partielle » est donc égal à : $714.63€ - (26,68 + 16,85 + 3,51) - 3.42$ de prévoyance = 664.17€

La somme du salaire net pour les heures travaillées plus le montant de l'indemnité d'activité partielle même après prélèvement de la CSG et CRDS étant supérieure au Smic 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 D 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 870,51€. Le montant brut de l'indemnité activité partielle est de 686.05€ (soit 682,77€ après déduction de la prévoyance).

- ✓ La CSG déductible est égale à : $(98,25\% \times 686.05) \times 3,80\% = 25.61€$

✓ La CSG non déductible est égale à : $(98,25\% \times 686.05) \times 2,40\% = 16.17\text{€}$

✓ La CRDS est égale à : $(98,25\% \times 686.05) \times 0,50\% = 3.37\text{€}$

Le montant net de l'indemnité « activité partielle » est donc égal à : $686.05\text{€} - (25.61 + 16.17 + 3,37) - 3,28\text{€}$ prévoyance = 637.62€

La somme : Salaire net (870.51€) + Indemnité activité partielle nette (637.62€) = 1508.13€

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 de CSG et CRDS égal à : $1539,42\text{€} - 1508.13\text{€} = 31.29\text{€}$

L'indemnité activité partielle nette ne peut en effet être inférieure à 668.91€ ($1539,42 - 870.51\text{€}$). Ce qui signifie qu'après avoir déduit la prévoyance, au titre de la CSG et CRDS, il est possible de déduire de l'indemnité d'activité partielle seulement : $(686.05 - 3.28\text{€} \text{ prévoyance}) - 668.91 = 13.86\text{€}$.

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 $(98,25\% \times 686.05) \times 0,50\% = 3.37\text{€}$ en totalité

✓ La CSG non déductible à hauteur de $(98,25\% \times 686.05) \times 2,40\% = 16.18\text{€}$ en totalité

✓ La CSG déductible dont le montant normal est de $(98,25\% \times 686.05) \times 3,80\% = 25.61\text{€}$. Or le montant restant dû après écrêtement est égal à : $25.61\text{€} - [31.29 - (3.37+16.18)] = 13.86\text{€}$

L'assiette reconstituée pour la contribution CSG déductible est la suivante : $13.86/3,80 \times 100 = 364.74\text{€}$

 **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 au groupe D perçoit un salaire mensuel brut habituel composé de la manière suivante :

✓ Base : 1896€

✓ Ancienneté : 50,56€

✓ Déroulement de carrière : 50,56€

✓ Total brut : 1997,12€

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

- ✓ Base : 1896€
- ✓ Ancienneté : 50,56€
- ✓ Déroulement de carrière : 50,56€
- ✓ Retenue activité partielle de 70h : - 907,78€
- ✓ Indemnité activité partielle de 70% : + 645,21€
- ✓ Total brut : 1734,55€

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 1089,34€.

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

$$1539,42€ \times 1089,34€ / (1896 + 50,56 + 50,56) = 839,68€$$

Le coefficient Fillon est donc égal à :

$$C = (0.3205/0.6) * [(1.6 * (839.68/1089.34)) - 1] = 0.125$$

Le montant de la réduction est donc égale à : $1089,34€ \times 0.125 = 136,17€$



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 A coefficient 245. 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 629.94€.

Son taux horaire est de 10,21€.

70 % de 10,21 donne 7,15 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 sauf la contribution prévoyance.

L'indemnité d'activité partielle de 562,10€ - 2.69 de prévoyance + les 629.94€ versés pour les heures travaillées dans le mois, signifient que le salarié va percevoir au total : 1189.35€.

Le Smic mensuel net étant égal à 1163.17€, 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 8** : Quelques précisions concernant les animateurs-techniciens et professeurs
- ✓ **Annexe 9** : Quelques précisions concernant les modulations

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 D dans une entreprise de 15 salariés ETP. En plus de son salaire de base, il perçoit une prime d'ancienneté de 8 points et de déroulement de carrière de 8 points également. 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 :	D	Coef :	300
CCN Animation		Statut :	NC	Temps tra- vail:	151,67
	Base	Taux			Montant
SALAIRE DE BASE CONVENTIONNEL					1 896,00
Prime d'ancienneté					50,56
Déroulement de carrière					50,56
Absence activité partielle du 16 au 29 mars 2020	70,00	12,97			-907,78
Indemnité activité partielle à 70%	70,00	9,22			645,21
SALAIRE BRUT					1 734,55
	Assiette	Taux sal.	Montant sal.	Taux pat.	Montant pat.
SANTE					
SS maladie maternité invalidité décès	1 089,34			7,00%	76,25
Complémentaire incapacité invalidité décès NC	1 734,55	0,478%	8,29	0,478%	8,29
Complémentaire TA incapacité invalidité décès C				1,50%	0,00
Complémentaire TB incapacité invalidité décès C		0,478%	0,00	0,478%	0,00
Complémentaire santé	32,22	50,00%	16,11	50,00%	16,11
AT -MP	1 089,34			1,30%	14,16
RETRAITE					
SS vieillesse plafonnée	1 089,34	6,90%	75,16	8,55%	93,14
SS vieillesse	1 089,34	0,40%	4,36	1,90%	20,70
Complémentaire retraite T1 NC/C	1 089,34	5,08%	55,34	5,08%	55,34
Complémentaire retraite T2 NC/C		8,64%	0,00	12,95%	0,00
CEG T1 NC/C	1 089,34	0,86%	9,37	1,29%	14,05
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	1 089,34	0,00%	0,00	4,05%	44,12
FNGS	1 089,34			0,15%	1,63
APEC		0,024%	0,00	0,036%	0,00
AUTRES CONTRIBUTIONS EMPLOYEUR					
Transport	1 089,34			1,30%	14,16
Autonomie	1 089,34			0,30%	3,27
Fnal - 50 ETP	1 089,34			0,10%	1,09
Fnal + 50 ETP				0,50%	0,00
Paritarisme interpro	1 089,34			0,016%	0,17
Forfait social	24,04			8,00%	1,92
Forfait social ruptures et autres sommes				20,00%	0,00
Formation professionnelle légale	1 089,34			1,00%	10,89
Formation professionnelle conventionnelle	1 089,34			1,10%	11,98
Paritarisme de branche	1 089,34			0,08%	0,87
Construction				0,45%	0,00
CSG DEDUCTIBLE	1 094,31	6,80%	74,41		
CSG/CRDS NON DEDUCTIBLE	1 094,31	2,90%	31,74		
EXONERATIONS DE COTISATIONS EMPLOYEUR					
TOTAL CHARGES	1 089,34		274,78	-0,125	-136,17

NET	1 459,77
NET A PAYER avant impôt sur le revenu	1 459,77
dont évolution de la rému liée à la suppression des cot. chômage et maladie	19,56
Impôt à la source	
Base	Taux
1 507,61	4,00%
	60,30
Net à payer	1 399,46
Allègement de cotisations employeur	271,46
Total versé par l'employeur	2 024,12

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 E 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 :	E	Coef :	350
CCN Animation		Statut :	NC	Temps travail :	151,67
	Base	Taux			Montant
SALAIRE DE BASE CONVENTIONNEL					2 212,00
Absence activité partielle du 18 au 31 mars 2020	70,00	14,36			-1 005,45
Indemnité activité partielle à 70%	70,00	10,21			714,63
SALAIRE BRUT					1 921,18
	Assiette	Taux sal.	Montant sal.	Taux pat.	Montant pat.
SANTE					
SS maladie maternité invalidité décès	1 206,55	1,50%	18,10	7,00%	84,46
Complémentaire incapacité invalidité décès NC	1 921,18	0,478%	9,18	0,478%	9,18
Complémentaire TA incapacité invalidité décès C				1,50%	0,00
Complémentaire TB incapacité invalidité décès C		0,478%	0,00	0,478%	0,00
Complémentaire santé	32,22	50,00%	16,11	50,00%	16,11
AT -MP	1 206,55			1,30%	15,69
RETRAITE					
SS vieillesse plafonnée	1 206,55	6,90%	83,25	8,55%	103,16
SS vieillesse	1 206,55	0,40%	4,83	1,90%	22,92
Complémentaire retraite T1 NC/C	1 206,55	5,08%	61,29	5,08%	61,29
Complémentaire retraite T2 NC/C		8,64%	0,00	12,95%	0,00
CEG T1 NC/C	1 206,55	0,86%	10,38	1,29%	15,56
CEG T2 NC/C		1,08%	0,00	1,62%	0,00
CET T1/2		0,00%	0,00	0,00%	0,00
FAMILLE					
	1 206,55			3,45%	41,63
ASSURANCE CHOMAGE					
FNGS	1 206,55	0,00%	0,00	4,05%	48,87
APEC		0,024%	0,00	0,15%	1,81
AUTRES CONTRIBUTIONS EMPLOYEUR					
Transport	1 206,55			1,30%	15,69
Autonomie	1 206,55			0,30%	3,62
Fnal - 50 ETP	1 206,55			0,10%	1,21
Fnal + 50 ETP	1 206,55			0,50%	0,00
Paritarisme interpro	1 206,55			0,016%	0,19
Forfait social	24,89			8,00%	1,99
Forfait social ruptures et autres sommes				20,00%	0,00
Formation professionnelle légale	1 206,55			1,00%	12,07
Formation professionnelle conventionnelle	1 206,55			1,10%	13,27
Paritarisme de branche	1 206,55			0,08%	0,97
Construction				0,45%	0,00
CSG DEDUCTIBLE					
	1 210,32	6,80%	82,30		
CSG DEDUCTIBLE sur indemnité	702,12	3,80%	26,68		
CSG/CRDS NON DEDUCTIBLE	1 912,45	2,90%	55,46		
EXONERATIONS DE COTISATIONS EMPLOYEUR					
	1 206,55			-0,061	-73,60
TOTAL CHARGES			367,58		396,08

NET		1 553,59
NET A PAYER avant impôt sur le revenu		
		1 553,59
<small>dont évolution de la rému liée à la suppression des cot. chômage et maladie</small>		
		21,69
Impôt à la source	Base	Taux
	1 625,17	4,00%
		65,01
Net à payer		
		1 488,59
<small>Allègement de cotisations employeur</small>		223,45
<small>Total versé par l'employeur</small>		2 317,25

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 D dans une entreprise de 15 salariés ETP. En plus de son salaire de base, il perçoit une prime d'ancienneté de 20 points et de déroulement de carrière de 16 points également. 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 :	D	Coef :	300
CCN Animation		Statut :	NC	Temps travail :	151,67
	Base	Taux			Montant
SALAIRE DE BASE CONVENTIONNEL					1 896,00
Prime d'ancienneté					126,40
Déroulement de carrière					101,12
Absence activité partielle du 16 au 29 mars 2020	70,00	13,79			-965,24
Indemnité activité partielle à 70%	70,00	9,80			686,05
SALAIRE BRUT					1 844,33
	Assiette	Taux sal.	Montant sal.	Taux pat.	Montant pat.
SANTE					
SS maladie maternité invalidité décès	1 158,28			7,00%	81,08
Complémentaire incapacité invalidité décès NC	1 844,33	0,478%	8,82	0,478%	8,82
Complémentaire TA incapacité invalidité décès C				1,50%	0,00
Complémentaire TB incapacité invalidité décès C		0,478%	0,00	0,478%	0,00
Complémentaire santé	32,22	50,00%	16,11	50,00%	16,11
AT -MP	1 158,28			1,30%	15,06
RETRAITE					
SS vieillesse plafonnée	1 158,28	6,90%	79,92	8,55%	99,03
SS vieillesse	1 158,28	0,40%	4,63	1,90%	22,01
Complémentaire retraite T1 NC/C	1 158,28	5,08%	58,84	5,08%	58,84
Complémentaire retraite T2 NC/C		8,64%	0,00	12,95%	0,00
CEG T1 NC/C	1 158,28	0,86%	9,96	1,29%	14,94
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	1 158,28	0,00%	0,00	4,05%	46,91
FNGS	1 158,28			0,15%	1,74
APEC		0,024%	0,00	0,036%	0,00
AUTRES CONTRIBUTIONS EMPLOYEUR					
Transport	1 158,28			1,30%	15,06
Autonomie	1 158,28			0,30%	3,47
Fnal - 50 ETP	1 158,28			0,10%	1,16
Fnal + 50 ETP				0,50%	0,00
Paritarisme interpro	1 158,28			0,016%	0,19
Forfait social	24,54			8,00%	1,96
Forfait social ruptures et autres sommes				20,00%	0,00
Formation professionnelle légale	1 158,28			1,00%	11,58
Formation professionnelle conventionnelle	1 158,28			1,10%	12,74
Paritarisme de branche	1 158,28			0,08%	0,93
Construction				0,45%	0,00
CSG DEDUCTIBLE salaire	1 162,55	6,80%	79,05		
CSG/CRDS NON DEDUCTIBLE salaire	1 162,55	2,90%	33,71		
CSG déductible indemnité	364,74	3,80%	13,86		
CSG non déductible indemnité	Ecrêtée	2,40%			
CRDS non déductible indemnité	Ecrêtée	0,50%			
EXONERATIONS DE COTISATIONS EMPLOYEUR	1 158,28			-0,085	-98,45
TOTAL CHARGES			304,91		353,13

NET		1 539,42
NET A PAYER avant impôt sur le revenu		1 539,42
dont évolution de la rému liée à la suppression des cot. chômage et maladie		20,81
Impôt à la source	Base	Taux
	1 589,24	4,00%
		63,57
Net à payer		1 475,85
Allègement de cotisations employeur		242,31
Total versé par l'employeur		2 197,46

Annexe 4 : Modèle de bulletin de paie dans l'hypothèse où l'employeur doit assurer le taux horaire de 8,03€ par heure chômée

Il s'agit ici d'un modèle de bulletin de paie pour un salarié à temps plein embauché au groupe A 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 :	A	Coef :	245
CCN Animation		Statut :	NC	Temps travail :	151,67
	Base	Taux			Montant
SALAIRE DE BASE CONVENTIONNEL					1 548,40
Absence activité partielle du 16 au 29 mars 2020	70,00	10,05			-703,82
Indemnité activité partielle à 70%	70,00	7,15			500,24
Complément maintien taux 8,03€	70,00	0,88			61,86
SALAIRE BRUT					1 406,68
	Assiette	Taux sal.	Montant sal.	Taux pat.	Montant pat.
SANTE					
SS maladie maternité invalidité décès	844,58			7,00%	59,12
Complémentaire incapacité invalidité décès NC	1 406,68	0,478%	6,72	0,478%	6,72
Complémentaire TA incapacité invalidité décès C				1,50%	0,00
Complémentaire TB incapacité invalidité décès C		0,478%	0,00	0,478%	0,00
Complémentaire santé	32,22	50,00%	16,11	50,00%	16,11
AT -MP					
RETRAITE					
SS vieillesse plafonnée	844,58	6,90%	58,28	8,55%	72,21
SS vieillesse	844,58	0,40%	3,38	1,90%	16,05
Complémentaire retraite T1 NC/C	844,58	5,08%	42,90	5,08%	42,90
Complémentaire retraite T2 NC/C		8,64%	0,00	12,95%	0,00
CEG T1 NC/C	844,58	0,86%	7,26	1,29%	10,90
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	844,58	0,00%	0,00	4,05%	34,21
FNGS	844,58			0,15%	1,27
APEC		0,024%	0,00	0,036%	0,00
AUTRES CONTRIBUTIONS EMPLOYEUR					
Transport	844,58			1,30%	10,98
Autonomie	844,58			0,30%	2,53
Fnal - 50 ETP	844,58			0,10%	0,84
Fnal + 50 ETP				0,50%	0,00
Paritarisme interpro	844,58			0,016%	0,14
Forfait social	22,54			8,00%	1,80
Forfait social ruptures et autres sommes				20,00%	0,00
Formation professionnelle légale	844,58			1,00%	8,45
Formation professionnelle conventionnelle	844,58			1,10%	9,29
Paritarisme de branche	844,58			0,08%	0,68
Construction				0,45%	0,00
CSG DEDUCTIBLE					
CSG/CRDS NON DEDUCTIBLE	852,34	6,80%	57,96		
	852,34	2,90%	24,72		
EXONERATIONS DE COTISATIONS EMPLOYEUR					
TOTAL CHARGES	844,58		217,34	-0,316	-266,89

NET	1 189,35
NET A PAYER avant impôt sur le revenu	1 189,35
dont évolution de la rému liée à la suppression des cot. chômage et maladie	16,46
Impôt à la source	Base Taux
	1 230,18 4,00%
Net à payer	1 140,14
Allègement de cotisations employeur	376,61
Total versé par l'employeur	1 474,11

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

Bulletin de paie		Mars 2020			
Entreprise ABCD - Alfortville		Groupe :	E	Coef :	350
CCN Animation		Statut :	NC	Temps travail:	151,67
	Base	Taux			Montant
SALAIRE DE BASE CONVENTIONNEL					2 212,00
Absence activité partielle du 18 au 31 mars 2020	70,00	14,36			-1 005,45
Indemnité activité partielle à 70%	70,00	10,21			714,63
Complément indemnité d'activité partielle					115,61
SALAIRE BRUT					2 036,79
	Assiette	Taux sal.	Montant sal.	Taux pat.	Montant pat.
SANTE					
SS maladie maternité invalidité décès	1 206,55			7,00%	84,46
Complémentaire incapacité invalidité décès NC	2 036,79	0,478%	9,74	0,478%	9,74
Complémentaire TA incapacité invalidité décès C				1,50%	0,00
Complémentaire TB incapacité invalidité décès C		0,478%	0,00	0,478%	0,00
Complémentaire santé	32,22	50,00%	16,11	50,00%	16,11
AT -MP	1 206,55			1,30%	15,69
RETRAITE					
SS vieillesse plafonnée	1 206,55	6,90%	83,25	8,55%	103,16
SS vieillesse	1 206,55	0,40%	4,83	1,90%	22,92
Complémentaire retraite T1 NC/C	1 206,55	5,08%	61,29	5,08%	61,29
Complémentaire retraite T2 NC/C		8,64%	0,00	12,95%	0,00
CEG T1 NC/C	1 206,55	0,86%	10,38	1,29%	15,56
CEG T2 NC/C		1,08%	0,00	1,62%	0,00
CET T1/2		0,00%	0,00	0,00%	0,00
FAMILLE					
	1 206,55			3,45%	41,63
ASSURANCE CHOMAGE					
FNGS	1 206,55	0,00%	0,00	4,05%	48,87
APEC	1 206,55			0,15%	1,81
AUTRES CONTRIBUTIONS EMPLOYEUR					
Transport	1 206,55			1,30%	15,69
Autonomie	1 206,55			0,30%	3,62
Fnal - 50 ETP	1 206,55			0,10%	1,21
Fnal + 50 ETP	1 206,55			0,50%	0,00
Paritarisme interpro	1 206,55			0,016%	0,19
Forfait social	25,42			8,00%	2,03
Forfait social ruptures et autres sommes				20,00%	0,00
Formation professionnelle légale	1 206,55			1,00%	12,07
Formation professionnelle conventionnelle	1 206,55			1,10%	13,27
Paritarisme de branche	1 206,55			0,08%	0,97
Construction				0,45%	0,00
CSG DEDUCTIBLE					
CSG DEDUCTIBLE sur indemnité	1 210,85	6,80%	82,34		
CSG DEDUCTIBLE sur indemnité	815,71	3,80%	31,00		
CSG/CRDS NON DEDUCTIBLE					
	2 026,57	2,90%	58,77		
EXONERATIONS DE COTISATIONS EMPLOYEUR					
	1 206,55			-0,061	-73,60
TOTAL CHARGES			357,70		396,67

NET	1 679,09
NET A PAYER avant impôt sur le revenu	1 679,09
dont évolution de la rému liée à la suppression des cot. chômage et maladie	24,22
Impôt à la source	70,16
Base	1 753,97
Taux	4,00%
Net à payer	1 608,93
Allègement de cotisations employeur	232,47
Total versé par l'employeur	2 433,46

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

Une réponse a été apportée dans une circulaire de la DGEFP n° 2013-12 en date du 12 juillet 2013 confirmée par le décret 2020-435 du 16 avril 2020. Ces textes prévoient que l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié convertis en heures selon les modalités suivantes :

- Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période prévue au premier alinéa, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures selon les modalités prévues au premier alinéa. Les heures issues de cette conversion sont déduites du nombre d'heures non travaillées calculées en application du premier alinéa.

Exemple : le salarié cadre au forfait jour est en activité partielle « partielle » à raison de 2 jours par semaine (lundi et mardi). Il travaille sur les 3 autres jours de la semaine (mercredi, jeudi et vendredi). Le lundi de Pâques est chômé et il pose un jour de repos le mardi 14 avril. En avril, il y avait donc 8 jours chômés – le jour férié – le jour de repos = 6 jours non travaillés. Le nombre d'heures indemnissables est donc de 6 jours x 7h = 42h.

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 en dehors des jours de repos, de congés et des jours fériés chômés :

✓ 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 :

Le Q/R du ministère du travail indique les éléments suivants :

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle.

Le taux horaire est déterminé en rapportant la valeur d'une journée entière de travail par 7.

En l'absence de disposition conventionnelle permettant la valorisation d'une journée de travail, la valeur d'une journée entière de travail correspond au montant du salaire mensuel auquel le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet divisé par 22 (nombre de jours ouvrés mensuels moyen) pour un forfait de 218 jours annuels. En cas de forfait prévoyant un nombre de jours inférieur à 218, le dénominateur correspond au nombre moyen mensuel de jours convenu par le contrat de travail. A défaut d'indication, il convient de corriger le nombre moyen mensuel de jours ouvrés (à savoir 22) du rapport entre le nombre de jours prévu par le forfait divisé par 218. Le résultat est arrondi au nombre entier le plus proche.

Dans notre exemple, le salarié perçoit 3 000 Euros par mois (hors primes et éléments variables) pour un forfait de 214 jours annuels. L'accord collectif instituant le forfait annuel en jours ne prévoit pas la valorisation d'une journée.

Coefficient de réduction = $214 / 218 = 0,98$

Nombre de jours ouvrés mensuels moyen = $22 \times 0,98 = 22$

Valeur d'une journée = 3000 / 22 = 136.36€

Taux horaire = 136.36 / 7 = 19.48€

Le montant de l'indemnité d'activité partielle (versée au salarié) et de l'allocation d'activité partielle (versée à l'employeur) sera égale à 70 % du taux horaire brut de référence au titre de l'activité partielle x nombre d'heures éligibles à l'activité partielle. L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est plafonnée à 70% de 4,5 SMIC horaire brut, c'est-à-dire 31,98€ par heure chômée.

Si nous reprenons l'exemple précédent, l'indemnisation sera égale à :

✓ $70h \text{ chômées} \times 19.48€ \times 70\% = 954.52€$

La retenue est quant à elle égale à : 70h chômées x 19,48€ = 1363,60€

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/ Combien d'heures déclarées pour l'indemnisation et la demande d'allocation auprès de la Direccte ?

Le statut du CDI Intermittent n'a pas été prévu dans les décrets ou circulaires portant sur l'activité partielle. De même, ce statut n'est pas mentionné dans les types d'aménagement du temps de travail lorsque vous êtes amenés à faire la déclaration d'activité partielle sur le site internet.

A notre sens, et à défaut de précisions légales et réglementaires, nous conseillons de suivre le même raisonnement que celui prévu dans le cadre de la modulation.

Comme déjà mentionné, seules les heures effectuées chômées dans la limite de la durée légale de travail ou conventionnelle si elle est inférieure donnent droit à l'indemnisation par l'employeur et à la l'allocation versée par l'Etat.

Selon une circulaire du 12 juillet 2013 (DGEFP n°2013-12), en matière de modulation, pour calculer le nombre d'heure à indemniser, l'employeur peut choisir **deux options** et **sélectionner** celle qui est **la plus avantageuse** pour les salariés :

- ✓ Un calcul à la semaine

L'employeur fait la différence entre les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning dans la limite de 35 heures hebdomadaire.

- ✓ Un calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire

L'employeur fait, pour chaque semaine, la différence entre la durée moyenne hebdomadaire travaillée sur les semaines chômées et les heures qui ont été travaillées.

Pour cette 2^{ème} méthode, il convient de se rattacher aux principes posés par l'article R. 5122-19 définissant les modalités de calcul des heures indemnisables. Il faut apporter une attention particulière à la **période de mise en œuvre de l'activité partielle**. Cette période correspond à la durée qui figure sur la demande d'indemnisation. Ainsi, si l'employeur fait une demande mensuelle, la période sur laquelle va être appréciée le nombre d'heures à indemniser correspond au mois travaillé. S'il fait une demande sur 2 mois, nous estimons que la période sur laquelle peut être appréciée le nombre d'heures à indemniser et sur laquelle peut être effectuée la moyenne selon cette 2^{ème} méthode, correspond aux 2 mois.

En effet, dans le cadre de la modulation, le nombre d'heures chômées sera égal à :

$$\text{Durée moyenne stipulée au contrat sur la période considérée (*)} - \text{les heures travaillées}$$

(*) La période considérée est la période qui correspond à la période où la demande d'indemnisation a été faite. Ainsi, si l'employeur fait une demande d'activité partielle mensuelle, la période correspond au mois travaillé. Si l'employeur fait une demande d'indemnisation d'activité partielle annuelle, la période considérée sera l'année, soit la somme des périodes d'autorisation au cours de l'année.

Exemples :

L'employeur fait une demande d'activité partielle sur 2 semaines au mois de mars 2020 :

Le planning mentionnait une semaine à 30h et une semaine à 42h. Au cours de ces 2 semaines, le salarié est en activité partielle et ne travaille que 15h.

- ✓ Selon le calcul à la semaine

L'employeur indemniserait le salarié et percevrait l'allocation de l'Etat à hauteur de :

- pour la première semaine où le salarié devait faire 30h : 30 heures – 15h réalisées = **15h** ;

- pour la deuxième semaine où le salarié devait réaliser 42h : 35 heures - 15 heures réalisées = **20h**. Pour les heures prévues au planning, il ne faut pas prendre 42 heures, mais le plafond de 35h.

- ✓ Selon le calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire

La durée moyenne hebdomadaire est donc égale à $(30h + 42h) / 2 = 36h$ (plafonnées à 35h)

Que ce soit pour la 1^{ère} ou la 2^{ème} semaine, l'employeur indemniserait le salarié et percevrait l'allocation de l'Etat à hauteur de 20h (35h – 15h) soit un total de **40h**.

Pour la durée moyenne hebdomadaire, il ne faut pas prendre 36 heures, mais le plafond.

Cette 2^{ème} méthode est plus favorable que la 1^{ère} puisqu'ici **40h peuvent être indemnisées** contrairement aux 35h vues précédemment.

L'employeur fait une demande d'activité partielle sur 2 mois de mi-mars à mi-mai 2020 :

Le planning prévisionnel mentionnait 210h réparties de la manière suivante :

Semaine 12 : 20h	Semaine 13 : 20h	Semaine 14 : 20h
Semaine 15 : 45h	Semaine 16 : 45h	Semaine 17 : 20h
Semaine 18 : 20h	Semaine 19 : 20h	

Mais dans le cadre de l'activité partielle, le salarié ne va réaliser que 120h de la manière suivante :

Semaine 12 : 10h	Semaine 13 : 10h	Semaine 14 : 10h
Semaine 15 : 30h	Semaine 16 : 30h	Semaine 17 : 10h
Semaine 18 : 10h	Semaine 19 : 10h	

- ✓ Selon le calcul à la semaine, l'employeur bénéficiera de :

Semaine 12 : 20h – 10h = 10h	Semaine 13 : 20h – 10h = 10h	Semaine 14 : 20h – 10h = 10h
Semaine 15 : 35h – 30h = 5h	Semaine 16 : 35h – 30h = 5h	Semaine 17 : 20h – 10h = 10h
Semaine 18 : 20h – 10h = 10h	Semaine 19 : 20h – 10h = 10h	

Soit un total de : 70h chômées indemnisées par l'employeur et donnant droit à l'allocation de l'Etat (donc 20h chômées qui ne seront pas indemnisées)

✓ Selon le calcul sur la base hebdomadaire moyenne :

La durée moyenne hebdomadaire est donc égale à $(20h + 20h + 20h + 45h + 45h + 20h + 20h + 20h) / 8$ semaines = 26.25h

Ainsi, l'employeur bénéficiera de :

Semaine 12 : 26.25h – 10h = 16.25h	Semaine 13 : 26.25h – 10h = 16.25h	Semaine 14 : 26.25h – 10h = 16.25h
Semaine 15 : 26.25h – 30h = -3.75 donc 0h	Semaine 16 : 26.25h – 30h = -3.75 donc 0h	Semaine 17 : 26.25h – 10h = 16.25h
Semaine 18 : 26.25h – 10h = 16.25h	Semaine 19 : 26.25h – 10h = 16.25h	

Soit un total de : 6 semaines x 16.25 = 97,50h pourraient être indemnisées par l'employeur. Toutefois, compte tenu que le salarié n'a chômé que 90h, il ne sera pas possible d'en indemniser plus que 90h.

Cette 2^{ème} méthode est plus favorable que la 1^{ère} puisqu'ici **les 90h chômées pourront être indemnisées contrairement aux 70h vues précédemment.**

Avec cette 2^{ème} méthode, le salarié aura bien la totalité de ses heures chômées indemnisées et l'employeur bénéficiera bien d'une allocation pour la totalité de ces heures également.

3/ 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.

A la fin de la période de référence, peut en revanche se poser la question du calcul de la prime d'intermittence. Lorsque des semaines d'intermittence tombent sur une période d'activité partielle.

Pour rappel, le montant de l'indemnité est égal à 10 % de la totalité des rémunérations qui auraient été versées sur la période d'intermittence. Le salaire qui aurait été versé aurait été l'indemnisation activité partielle à 70% donc l'indemnité d'intermittence pour ces semaines en question serait : 10% x 70% x salaire qu'il aurait perçu s'il n'avait pas été en intermittence.

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.

Annexe 8 : Précisions concernant les Animateurs-techniciens / Professeurs

1/ Pour le calcul de l'activité partielle pour les salariés qui cumulent grille générale et grille spécifique at/prof, combien d'heures chômées faut-il déclarer et indemniser ?

Il faut déclarer et indemniser l'ensemble des heures réelles chômées.

Dans une telle situation, sur une semaine, le salarié peut donc avoir :

- ✓ Des heures de face à face chômées ;
- ✓ Des heures de préparation chômées ;
- ✓ Des heures de coordination ou de direction (heures relevant de la grille générale) chômées.

Exemple :

Un professeur est embauché pour effectuer 6h de cours de piano et 4h de direction sur les 36 semaines scolaires.

- ✓ Hypothèse 1 : Il est en activité partielle totale (aucune heure de cours, ni de préparation, ni de direction) sur 2 semaines scolaires au mois de mars

Il faudra déclarer : $(6h \times 35h/24h) + 4h = 12,75h$ chômées

- ✓ Hypothèse 2 : Il est en activité partielle mais uniquement pour les heures de face à face et de direction. Il peut continuer à effectuer la préparation à son domicile.

Il faudra déclarer : $6h + 4h = 10h$ chômées

- ✓ Hypothèse 3 : Il est en activité partielle mais uniquement pour les heures de face à face et de préparation. Il réalise uniquement les heures de direction.

Il faudra déclarer : $6h \times 35h/24h = 8,75h$ chômées.

2/ Faut-il déclarer et indemniser des heures chômées pour un animateur-technicien/professeur au cours des semaines de vacances scolaires ?

Au cours des semaines de vacances scolaires, deux possibilités :

- ✓ La semaine correspond à une semaine de congés payés prévue et indiquée au salarié (notamment dans son contrat de travail). Dans cette hypothèse, elle doit rester en congés payés et sera indemnisée comme tel. Il n'y aura aucune heure chômée à déclarer et à indemniser pour cette semaine.
- ✓ La semaine, si elle n'est pas positionnée comme une semaine de congés payés, est forcément une semaine travaillée. Certes le salarié n'a pas de face à face à accomplir mais il est en revanche en préparation. *Par exemple, le professeur embauché pour 6h de cours par semaine a une durée hebdomadaire de 8,75h préparation comprise. Cela signifie que sur les semaines de vacances scolaires qui ne sont pas des semaines de congés payés, il réalise 8,75h de préparation. Ainsi, si le salarié est en activité partielle mais uniquement sur les heures de face à face et qu'il continue à son domicile à réaliser les heures de préparation, sur les semaines scolaires il faudra déclarer seulement 6h chômées et sur les semaines de vacances scolaires, 0h chôme.*
Si en revanche la totalité de ses heures sont chômées (face à face et préparation), il faudra déclarer 8,75h chômées sur les semaines scolaires comme sur les vacances scolaires.

Annexe 9 : Quelques précisions concernant la modulation

Comme déjà mentionné, seules les heures effectuées chômées dans la limite de la durée légale de travail ou conventionnelle si elle est inférieure donnent droit à l'indemnisation par l'employeur et à l'allocation versée par l'Etat.



Dans la branche Éclat (Animation), la modulation de type A prévoit une durée moyenne hebdomadaire de 33h. Il s'agit donc de la limite de la durée conventionnelle et non 35h. En conséquence, toutes les heures effectuées au-delà de 33h, ne donnent pas en principe droit à l'indemnisation par l'employeur et au versement de l'allocation par l'Etat.

Selon une circulaire du 12 juillet 2013 (DGEFP n°2013-12), en matière de modulation, pour calculer le nombre d'heure à indemniser, l'employeur peut choisir **deux options** et **sélectionner** celle qui est **la plus avantageuse** pour les salariés :

- ✓ Un calcul à la semaine

L'employeur fait la différence entre les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning dans la limite de 35 heures hebdomadaire.

- ✓ Un calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire

L'employeur fait, pour chaque semaine, la différence entre la durée moyenne hebdomadaire travaillée sur les semaines chômées et les heures qui ont été travaillées.

Pour cette 2^{ème} méthode, il convient de se rattacher aux principes posés par l'article R. 5122-19 définissant les modalités de calcul des heures indemnissables. Il faut apporter une attention particulière à la **période de mise en œuvre de l'activité partielle**. Cette période correspond à la durée qui figure sur la demande d'indemnisation. Ainsi, si l'employeur fait une demande mensuelle, la période sur laquelle va être appréciée le nombre d'heures à indemniser correspond au mois travaillé. S'il fait une demande sur 2 mois, nous estimons que la période sur laquelle peut être appréciée le nombre d'heures à indemniser et sur laquelle peut être effectuée la moyenne selon cette 2^{ème} méthode, correspond aux 2 mois.

En effet, dans le cadre de la modulation, le nombre d'heures chômées sera égal à :

Durée moyenne stipulée au contrat sur la période considérée () – les heures travaillées*

(*) La période considérée est la période qui correspond à la période où la demande d'indemnisation a été faite. Ainsi, si l'employeur fait une demande d'activité partielle mensuelle, la période correspond au mois travaillé. Si l'employeur fait une demande d'indemnisation d'activité partielle annuelle, la période considérée sera l'année, soit la somme des périodes d'autorisation au cours de l'année.

Exemples pour une modulation à 35h (type B ou modulation mise en place par accord d'entreprise) :

L'employeur fait une demande d'activité partielle sur 2 semaines au mois de mars 2020 :

Le planning prévisionnel mentionnait une semaine à 30h et une semaine à 42h. Au cours de ces 2 semaines, le salarié est en activité partielle et ne travaille que 15h.

- ✓ Selon le calcul à la semaine

L'employeur indemnise le salarié et percevra l'allocation de l'Etat à hauteur de :

*- pour la première semaine où le salarié devait faire 30h : 30 heures – 15h réalisées = **15h** ;*

*- pour la deuxième semaine où le salarié devait réaliser 42h : 35 heures - 15 heures réalisées = **20h**. Pour les heures prévues au planning, il ne faut pas prendre 42 heures, mais le plafond de 35h.*

- ✓ Selon le calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire

La durée moyenne hebdomadaire est donc égale à $(30h + 42h) / 2 = 36h$ (plafonnées à 35h)

Que ce soit pour la 1^{ère} ou la 2^{ème} semaine, l'employeur indemnise le salarié et percevra l'allocation de l'Etat à hauteur de 20h (35h – 15h) soit un total de **40h**.

Pour la durée moyenne hebdomadaire, il ne faut pas prendre 36 heures, mais le plafond.

Cette 2^{ème} méthode est plus favorable que la 1^{ère} puisqu'ici **40h peuvent être indemnisées** contrairement aux 35h vues précédemment.

L'employeur fait une demande d'activité partielle sur 2 mois de mi-mars à mi-mai 2020 :

Le planning prévisionnel mentionnait 275h réparties de la manière suivante :

Semaine 12 : 30h	Semaine 13 : 30h	Semaine 14 : 30h
Semaine 15 : 45h	Semaine 16 : 45h	Semaine 17 : 35h
Semaine 18 : 30h	Semaine 19 : 30h	

Mais dans le cadre de l'activité partielle, le salarié ne va réaliser que 120h de la manière suivante :

Semaine 12 : 15h	Semaine 13 : 15h	Semaine 14 : 15h
Semaine 15 : 15h	Semaine 16 : 15h	Semaine 17 : 15h
Semaine 18 : 15h	Semaine 19 : 15h	

✓ Selon le calcul à la semaine, l'employeur bénéficiera de :

Semaine 12 : 30h – 15h = 15h	Semaine 13 : 30h – 15h = 15h	Semaine 14 : 30h – 15h = 15h
Semaine 15 : 35h – 15h = 20h	Semaine 16 : 35h – 15h = 20h	Semaine 17 : 35h – 15h = 20h
Semaine 18 : 30h – 15h = 15h	Semaine 19 : 30h – 15h = 15h	

Soit un total de : 135h chômées indemnisées par l'employeur et donnant droit à l'allocation de l'Etat.

✓ Selon le calcul sur la base hebdomadaire moyenne :

La durée moyenne hebdomadaire est donc égale à (30h + 30h + 30h + 45h + 45h + 35h + 30h + 30h) / 8 semaines = 34,38h

Ainsi, l'employeur bénéficiera de :

Semaine 12 : 34,375h – 15h = 19.375h	Semaine 13 : 34,375h – 15h = 19.375h	Semaine 14 : 34,375h – 15h = 19.375h
Semaine 15 : 34,375h – 15h = 19.375h	Semaine 16 : 34,375h – 15h = 19.375h	Semaine 17 : 34,375h – 15h = 19.375h
Semaine 18 : 34,375h – 15h = 19.375h	Semaine 19 : 34,375h – 15h = 19.375h	

Soit un total de : 155h chômées indemnisées par l'employeur et donnant droit à l'allocation de l'Etat.

Cette 2^{ème} méthode est plus favorable que la 1^{ère} puisqu'ici **155h peuvent être indemnisées** contrairement aux 135h vues précédemment.

Avec cette 2^{ème} méthode, le salarié aura bien la totalité de ses heures chômées indemnisées et l'employeur bénéficiera bien d'une allocation pour la totalité de ces heures également.

Exemples pour une modulation de type A à 33h :

L'employeur fait une demande d'activité partielle sur 2 semaines au mois de mars 2020 :

Le planning prévisionnel mentionnait une semaine à 30h et une semaine à 42h. Au cours de ces 2 semaines, le salarié est en activité partielle et ne travaille que 15h.

✓ Selon le calcul à la semaine

L'employeur indemnise le salarié et percevra l'allocation de l'Etat à hauteur de :

- pour la première semaine où le salarié devait faire 30h : 30 heures – 15h réalisées = **15h** ;

- pour la deuxième semaine où le salarié devait réaliser 42h : 33 heures - 15 heures réalisées = **18h**. Pour les heures prévues au planning, il ne faut pas prendre 42 heures, mais le plafond de 33h qui correspond à la durée conventionnelle temps plein pour la modulation de type A.

- ✓ Selon le calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire

La durée moyenne hebdomadaire est donc égale à $(30h + 42h) / 2 = 36h$ (plafonnées à 33h)

Que ce soit pour la 1^{ère} ou la 2^{ème} semaine, l'employeur indemniser le salarié et percevra l'allocation de l'Etat à hauteur de 18h ($33h - 15h$) soit un total de **36h**.

Pour la durée moyenne hebdomadaire, il ne faut pas prendre 36 heures, mais le plafond de 33h.

Cette 2^{ème} méthode est plus favorable que la 1^{ère} puisqu'ici **36h peuvent être indemnisées** contrairement aux 33h vues précédemment.

L'employeur fait une demande d'activité partielle sur 2 mois de mi-mars à mi-mai 2020 :

Le planning prévisionnel mentionnait 275h réparties de la manière suivante :

Semaine 12 : 30h	Semaine 13 : 30h	Semaine 14 : 30h
Semaine 15 : 45h	Semaine 16 : 45h	Semaine 17 : 35h
Semaine 18 : 30h	Semaine 19 : 30h	

Mais dans le cadre de l'activité partielle, le salarié ne va réaliser que 120h de la manière suivante :

Semaine 12 : 15h	Semaine 13 : 15h	Semaine 14 : 15h
Semaine 15 : 15h	Semaine 16 : 15h	Semaine 17 : 15h
Semaine 18 : 15h	Semaine 19 : 15h	

- ✓ Selon le calcul à la semaine, l'employeur bénéficiera de :

Semaine 12 : $30h - 15h = 15h$	Semaine 13 : $30h - 15h = 15h$	Semaine 14 : $30h - 15h = 15h$
Semaine 15 : $33h - 15h = 18h$	Semaine 16 : $33h - 15h = 18h$	Semaine 17 : $33h - 15h = 18h$
Semaine 18 : $30h - 15h = 15h$	Semaine 19 : $30h - 15h = 15h$	

Soit un total de : 129h chômées indemnisées par l'employeur et donnant droit à l'allocation de l'Etat.

- ✓ Selon le calcul sur la base hebdomadaire moyenne :

La durée moyenne hebdomadaire est donc égale à $(30h + 30h + 30h + 45h + 45h + 35h + 30h + 30h) / 8$ semaines = 34,38h, plafonnées à 33h

Ainsi, l'employeur bénéficiera de :

Semaine 12 : $33h - 15h = 18h$	Semaine 13 : $33h - 15h = 18h$	Semaine 14 : $33h - 15h = 18h$
Semaine 15 : $33h - 15h = 18h$	Semaine 16 : $33h - 15h = 18h$	Semaine 17 : $33h - 15h = 18h$
Semaine 18 : $33h - 15h = 18h$	Semaine 19 : $33h - 15h = 18h$	

Soit un total de : 144h chômées indemnisées par l'employeur et donnant droit à l'allocation de l'Etat.

Cette 2^{ème} méthode est plus favorable que la 1^{ère} puisqu'ici **144h peuvent être indemnisées** contrairement aux 129h vues précédemment.