

Calcul de l'indemnité horaire d'activité partielle

L'indemnisation des heures chômées du fait de l'activité partielle au sein de l'établissement, est fonction de la rémunération brute du salarié concerné.

L'obligation de l'employeur est d'assurer au salarié une indemnité égale à 70% de cette rémunération, pour chaque heure chômée.

Une convention collective ou un accord de branche peuvent prévoir des dispositions plus favorables. L'employeur peut également prendre une décision unilatérale allant dans ce sens.

1. Les éléments à retenir dans l'assiette de calcul de la rémunération brute du salarié

L'assiette de calcul de la rémunération brute est celle de l'indemnité de congés payés telle que fixée à l'article L 3141-24 du code du travail (Article R 5122-18 du code du travail).

Voici les éléments devant figurer ou non dans l'assiette de calcul :

Somme	Prise en compte
Salaire de base	Oui
Majoration de salaire (heures supplémentaires, travail de nuit, etc.)	Oui
Indemnités perçues pendant des périodes assimilées à du <i>travail effectif</i> (congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle par exemple)	Oui
Indemnité de congés payés de l'année précédente	Oui
Prime d'ancienneté	Oui
Prime d'assiduité	Oui
Prime d'astreinte	Oui
Commissions pour les commerciaux	Oui
Prime d'expatriation	Oui
Avantages en nature	Oui
Prime de fin d'année	Non
Prime d'intéressement	Non
Prime de bilan	Non
Prime de participation	Non
Frais professionnels	Non
13 ^{ème} mois	Non

2. La méthode de calcul de l'indemnité d'activité partielle

Concrètement il s'agit d'additionner, sur la période de référence, les éléments de rémunération brute compris dans l'assiette de calcul. Selon la même période de référence que l'indemnité des congés payés.

La rémunération brute doit ensuite être ramenée à un montant horaire, en fonction des heures effectuées sur la période de référence, dans la limite de la durée légale du travail, ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective de travail ou la durée figurant au contrat de travail.

Cette opération permet de pouvoir calculer ensuite l'indemnité brute horaire d'activité partielle à verser au salarié, en appliquant le coefficient de 70%.

Exemple 1

Pour une période de référence de 3 mois, pour un salarié dont l'horaire contractuel est de 151,67H/mois, soit 35H par semaine :

Décembre 2019 : 169h – rémunération brute de 2 526€

Janvier 2020 : 151,67 – rémunération brute de 2 223€

Février 2020 : 160h – rémunération brute de 2 368€

Le montant horaire sera calculé en additionnant les éléments de rémunération brute à prendre en compte et en les divisant par 455,01 (151,67 X 3), car les durées doivent être plafonnées à la durée légale du travail.

Dans cet exemple, le montant horaire du salarié sera donc de $(2526+2223+2368)/(455,01)$ soit 15,64 €.

L'indemnité brute d'activité partielle à verser au salarié sera donc de 70% de 15,64€, soit 10,95€/heure

Exemple 2

Pour une période de référence de 3 mois, pour un salarié dont l'horaire collectif de travail est de 147,22H/mois, soit 34H par semaine :

Décembre 2019 : 150h – rémunération brute de 2 150€

Janvier 2020 : 147,22h – rémunération brute de 2 111€

Février 2020 : 155h – rémunération brute de 2 220€

Le taux horaire sera calculé en additionnant les éléments de rémunération brute à prendre en compte et en les divisant par 441,66 (147,22 X 3), car les durées doivent être plafonnées à la durée collective de travail applicable.

Dans cet exemple, le montant horaire du salarié sera donc de $(2150+2111+2220)/(441,66)$ soit 14,67€

L'indemnité brute d'activité partielle à verser au salarié sera donc de 70% de 14,67€, soit 10,27€/heure

Exemple 3

Pour une période de référence de 3 mois, pour un salarié dont l'horaire contractuel est de 39H/semaine soit 169H/mois :

Décembre 2019 : 169h – rémunération brute de 2 526€

Janvier 2020 : 169h – rémunération brute de 2 600€

Février 2020 : 170h – rémunération brute de 2700€

Le taux horaire sera calculé en additionnant les éléments de rémunération brute à prendre en compte et en les divisant par 455,01 (151,67 X 3), car les durées doivent être plafonnées à la durée légale du travail.

Dans cet exemple, le montant horaire du salarié sera donc de $(2526+2600+2700)/(455,01)$ soit 17,20 €.

L'indemnité brute d'activité partielle à verser au salarié sera donc de 70% de 17,20€, soit 12,04€/heure.

3. Le montant à verser au salarié

Le montant de l'indemnité brute d'activité partielle est fonction du nombre d'heures réellement chômées par chaque salarié, dans la limite de la durée légale du travail, ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective de travail ou la durée figurant au contrat de travail .

Exemple

Un salarié, avec un montant brut horaire d'activité partielle de 12€, dispose d'un contrat de travail de 39H/semaine.

Il est en activité partielle durant 22H la seconde semaine de mars 2020. Il a donc travaillé 17H cette semaine là.

Pour déterminer le nombre d'heures à indemniser, on doit plafonner la durée du travail réalisable dans le mois à la durée légale, soit 35H/semaine, selon la méthode de calcul suivante : (durée légale du travail – nombre d'heures travaillées dans la semaine)

Le nombre d'heures à indemniser sera donc de $(35 - 17) = 18$ H

Dans ces conditions, l'indemnité d'activité partielle versée au mois de mars 2020 sera de 18×12 €, soit 216€ bruts.

Les quatre heures supplémentaires prévues au contrat sont bien chômées, mais elles ne donnent lieu ni à allocation par l'Etat et l'UNEDIC, ni à indemnisation par l'entreprise.

NB :

- Si la durée collective de travail **est inférieure** à la durée légale, la formule de calcul du nombre d'heures à indemniser est : (durée collective de travail – nombre d'heures travaillées)
- Si la durée stipulée au contrat de travail **est inférieure** à la durée légale, la formule de calcul du nombre d'heures à indemniser est : (durée contractuelle de travail – nombre d'heures travaillées)

4. Le régime social de l'indemnité

Les indemnités d'activité partielle versées par l'employeur à ses salariés ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations de sécurité sociale.

Les indemnités sont soumises à CSG et CRDS après un abattement de 1,75%.