
DÉPARTEMENT DROIT DU TRAVAIL : LES ESSENTIELS

Rémunération et activité partielle - Bulletin de paie et activité partielle Santé des salariés au travail

Après les textes nouveaux à appréhender en matière **d'activité partielle** (cf. nos précédentes communications du **27/03/20** et du **29/03/20**) voici venu le temps des difficultés pratiques, des interrogations devant les bulletins de paie à établir, complément de rémunération, revenu de remplacement et cotisations sociales.

De nouvelles déclarations importantes également de Madame la Ministre du Travail, Muriel PENICAUD, laquelle a annoncé le 31 mars 2020 : « **une exonération de charges sociales et fiscales sur le complément qu'un employeur verserait à ses salariés en chômage partiel afin qu'ils touchent 100% de leur salaire** ».

Si en Mars, il s'agissait de faire « au mieux », la paie du mois d'Avril devra être au plus juste, tant sur la forme du bulletin de paie, que sur les modalités de détermination de la rémunération de chacun.

1. Rémunération et activité partielle

Rappel des principes essentiels de détermination du montant de l'indemnité d'allocation partielle :

- **70%** de la rémunération de leur salaire brut avec un **minimum de 8,03 € / heure**. La rémunération de référence est la rémunération de référence prise en considération pour le calcul de **l'indemnité de congés payés** par application de la règle du **maintien de salaire**, ramené à un montant horaire.
- Veiller au respect de la **rémunération mensuelle minimale, soit le SMIC net mensuel**.
- Régime de l'activité partielle adapté pour les salariés en convention de forfait jours ou heures, en horaires d'équivalence, salariés à temps partiel, apprentis et contrats de professionnalisation; employés à domicile, assistants maternels, VRP, salariés non soumis à la durée du travail légale ou conventionnelle, ...).
- Lorsqu'un jour férié est inclus dans une période d'activité partielle (exemple : lundi de Pâques 13 avril 2020), il est en principe rémunéré au taux horaire de l'activité partielle.

Les jours fériés inclus dans une période d'activité partielle ne sont indemnisés que s'ils sont habituellement travaillés (**Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013**).

NB : Selon la Cour de cassation : « *l'employeur ne peut être tenu de verser à ses salariés, au titre de jours fériés, un complément de salaire calculé sur une rémunération que ces travailleurs n'auraient pas perçue, s'il s'était agi de jours ouvrés* ».

Le Ministère du Travail a fourni des exemples de calcul dans ses récentes publications relatives à l'activité partielle :

Dispositif exceptionnel d'activité partielle (publication du 25/03/2020)

Dispositif exceptionnel d'activité partielle - Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses (publication du 29/03/2020)

- Prise en charge intégrale de l'indemnisation versée par l'entreprise, quelle que soit sa taille, pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 4,5 SMIC horaire brut et dans la limite de 70% (31,97 €).
- Maintien de l'exonération des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale sur l'indemnisation versée au titre de l'activité partielle. Elles sont donc exonérées de cotisations de Sécurité sociale et de tout prélèvement dont l'assiette est alignée sur celle des cotisations sociales.
- Sont à précompter la CSG à 6,2 % et la CRDS à 0,5%, étant précisé que la déduction spécifique pour frais professionnels de 1,75% s'applique sur l'assiette CSG / CRDS.

Ces taux de CSG et CRDS s'appliquent pour tous les salariés sans exonération ni taux réduit en fonction du revenu de référence.

Ils s'appliquent aussi, en vertu de l'**Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle**, lorsque le salaire est inférieur au SMIC.

La CSG et la CRDS sont écartées, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le smic brut.

- Les employeurs peuvent verser (unilatéralement ou selon accord collectif à conclure ou en vigueur) une **indemnité complémentaire** à leur charge exclusive.

A ce jour, selon le site de l'URSSAF (cf. **Activité partielle : nouveau dispositif suite au Covid-19**) le régime social des indemnités d'activité partielle est également applicable au complément d'indemnité versé par l'employeur, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale).

- Les éléments de salaire qui rémunèrent une période d'activité restent soumis à cotisations sociales selon le régime des revenus d'activité (ex : congés payés).
- Au regard de l'impôt sur le revenu, la CSG est déductible, à hauteur de 3,8 % pour ceux assujettis au taux de 6,2 %. Due au taux de 0,5 %, la CRDS n'est pas déductible au titre de l'impôt sur le revenu.

2. Bulletin de paie et activité partielle

• Principes en vigueur avant le régime « coronavirus »

Les indemnités d'activité partielle sont versées par l'employeur aux salariés à la date normale de la paie.

Celui-ci leur remet à cette occasion un **document** indiquant le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée.

Ce document peut se présenter sous la forme d'une mention portée sur le bulletin de paie.

Il a pour but de permettre la validation éventuelle des périodes d'activité partielle, notamment pour les droits aux prestations de sécurité sociale et aux allocations de chômage.

• Nouveau régime « coronavirus »

Le nouveau régime a pour objectif de renforcer l'information du salarié (cf. articles [R.3243-1](#) et [R.5122-17](#) nouveaux du Code du travail)

Désormais, **le bulletin de paie** du salarié placé en activité partielle devra porter les mentions suivantes ([R.3243-1](#) 16° du Code du travail):

- Le nombre d'heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle ;
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
- Le montant de l'indemnité correspondante versée au salarié.

Ces trois données doivent permettre au salarié d'être mieux informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle le concernant et faciliter le contrôle et l'instruction des demandes d'indemnisation menés par la Direccte.



Les employeurs ont **12 mois** à compter de la publication de ce Décret pour respecter cette obligation. Pendant ce laps de temps, ils peuvent continuer de fournir au salarié le document prévu par l'article [R.5122-17](#) du Code du travail (en pratique, une annexe au bulletin de paie) dans sa rédaction antérieure au [Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle](#) (c'est-à-dire un **document** indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée est remis au salarié par l'employeur).

3. La santé des salariés et les obligations de l'employeur : un enjeu majeur de la crise

Des déclarations très fortes de Madame la Ministre du Travail sont à considérer nécessairement :

« La loi prévoit que les employeurs sont responsables de mettre en place les protections ; Ils ne sont pas responsables si quelqu'un est malade à la fin, mais ils sont responsables des moyens qu'ils ont mis »

« Si les employeurs ne respectent pas les guides (ndlr : publiés sur le site du Ministère du Travail), eh bien à ce moment-là ils sont en faute. »

La Ministre du Travail a rappelé également que des **fiches pratiques de prévention sanitaire** (fiches conseil métier) contre le coronavirus par secteurs avaient été publiées sur le site du Ministère.

« Elles sont normatives, ce qui signifie qu'elles ont une valeur légale et que **leur violation coûterait à l'entreprise**. Il y a l'imprimatur du ministère du Travail, du ministère de la Santé, on ne le donne pas légèrement. »

« Et parmi celles-ci, un guide concernant le transport routier. Toutes les entreprises de transport doivent maintenant le respecter. Ça veut dire qu'à ce moment-là, on peut être chauffeur routier et travailler en toute sécurité, ça veut dire que les entreprises maintenant doivent le faire. »

« Toutes les demandes qui n'ont pas eu de réponse en 48 heures sont réputées acquises et on fera les contrôles a posteriori, après la crise sanitaire. »

Comme annoncé dans nos précédentes communications (cf. communications du 27/03/20 et du 29/03/20), **il est important que chaque employeur s'auto-évalue par rapport à l'ensemble de ses principales obligations**, telles que rappelées par le Ministère du Travail.

Pour éviter la mise en cause, directe ou indirecte de l'entreprise, aujourd'hui et demain, il me semble essentiel et incontournable de respecter scrupuleusement ces directives ministérielles.

Ce n'est qu'à cette condition que pourraient être discutées, le cas échéant, les conditions d'exercice du droit de retrait par un salarié en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection, les conditions de reprise ou d'arrêt de l'activité professionnelle et le maintien des salariés à leur poste de travail.

Au 29 mars 2020, le recours au dispositif du chômage partiel a été demandé par **220 000 entreprises**, pour **2,2 millions de salariés** au total.

Face à l'ampleur du recours au dispositif, la Ministre du Travail a clairement annoncé :

« Nous exercerons un contrôle a posteriori avec des sanctions qui pourront être très lourdes si, par exemple, certaines entreprises demandent à leurs salariés de télétravailler alors qu'ils sont en chômage partiel : remboursement intégral des sommes versées, interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle et dans les cas les plus graves, des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à deux ans de prison et 30 000 € d'amende. »

Nous voilà prévenus...

