



Dispositif SPECIAL COVID

Rémunération

Les primes sont-elles comprises dans le calcul de l'indemnité d'activité partielle ?

Faut-il intégrer les primes perçues au risque qu'en pratique les taux horaires indemnisés soient largement supérieurs aux taux horaires conventionnels de sorte que le salarié soit mieux rémunéré au chômage ?

Quel est le montant de la rémunération versée en cas de chômage partiel ?

Remarque : une convention collective ou un accord de branche peut prévoir des dispositions plus favorables. Un employeur peut également prendre de manière unilatérale des dispositions allant en ce sens.

Une indemnité égale à 70% de la rémunération brute. (taux majoré)

Le salarié percevra une indemnité égale à 70% de son salaire brut par heure chômée (soit environ 84% de son salaire net) dans la limite de 4.5 SMIC ; sans pouvoir être inférieure à 8.03 €/ heure chômée à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour lesquels la rémunération habituelle était d'ores et déjà inférieure au SMIC.

... Sauf exceptions.

Toutefois, si après versement, la rémunération est inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantissant une rémunération au moins égale au SMIC net pour les salariés à temps plein, l'entreprise sera dans l'obligation de verser au salarié une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale et la somme initialement perçue par le salarié.

De même, les salariés suivant une formation au moment de la mise en chômage partiel et ceux rémunérés au SMIC, percevront une indemnité égale à 100% de leur salaire brut.

Attention : Modulation des taux à compter du 1er novembre 2020 pour les salariés ne relevant pas des secteurs d'activité ci-dessous:

Tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport aérien et événementiel.

Un taux de droit commun fixé à **60% de la rémunération brute**, ce qui équivaut à 72% du salaire net, dans la limite de 4.5 SMIC. (**taux applicable au 1er novembre 2020**)

(taux non majoré)



Les P'tites INFOS Juridiques

Comment est calculée l'indemnité horaire de chômage partiel ?

Quels sont les éléments à retenir dans l'assiette de calcul de la rémunération brute du salarié ?

L'assiette de calcul de la rémunération brute dans le cadre de la définition de l'indemnité horaire d'activité partielle est la même que celle de l'indemnité de congés payés telle que fixée à l'article L.3141-24 du Code du Travail.

Les éléments de salaire à retenir dans l'assiette de calcul de la rémunération brute du salarié sont :

- Salaire de base
- Majoration de salaire (heures supplémentaires, travail de nuit, ...)
- Indemnités perçues pendant les périodes assimilées à du travail effectif (congé maternité ou paternité, congé d'accueil de l'enfant, AT-MP)
- Indemnité de congés payés de l'année précédente
- Prime d'ancienneté
- Prime d'assiduité
- Prime d'astreinte
- Commissions pour les commerciaux
- Prime d'expatriation
- Avantages en nature dont continuent de bénéficier le salarié

Par conséquent, les primes que les commerciaux ,par exemple, auraient dû percevoir au titre du mois considéré, devront être prises en considération dans le calcul de l'assiette.



Les éléments ne figurant pas dans l'assiette de calcul de la rémunération brute du salarié sont :

- Prime de fin d'année
- Prime de bilan
- Prime de participation
- Frais professionnels



Quelle est la méthode de calcul de l'indemnité partielle ?

Déterminer la période de référence.

L'assiette des rémunérations prises en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle est la même assiette que celle des congés payés.

"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".

Or, la période de référence est la période pendant laquelle le salarié doit avoir accompli un temps minimum de travail. Elle est en principe comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours [*en cas d'embauche, la période de référence commence à courir au jour de l'embauche tandis que le terme demeure inchangé au 31 mai ; en cas de rupture de contrat, le terme de la période de référence devient la date de rupture du contrat NDRL*].

Attention cependant puisque selon les entreprises, une convention collective ou des accords collectifs de modulation ou de réduction de temps de travail peuvent y déroger. Nous vous conseillons par conséquent de bien vous renseigner à ce sujet.

Enfin, dans les professions où les employeurs sont tenus de s'affilier à une caisse de congés payés du fait d'une activité discontinue (BTP, travail saisonnier, ...), l'année de référence s'apprécie du 1er avril au 31 mars.

Calculer le taux horaire.

Une fois les éléments de rémunération brute compris dans l'assiette de calcul selon la période de référence additionnés, la rémunération brute doit être ramenée à un montant horaire en fonction des heures effectuées sur ladite période de référence et 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 d'activité partielle à verser au salarié en appliquant le coefficient de 70%.



Les P'tites INFOS Juridiques

Quelques exemples de calculs

Pour les salariés bénéficiant d'un taux majoré

Exemple de calcul pour un salarié ayant travaillé au-delà de la durée légale du travail.

Soit, pour une période de référence de 3 mois, un salarié dont l'horaire contractuel de travail est de **35 H/ semaine**, soit 161.67 h/mois.

- Décembre 2019 : 169 heures travaillées, rémunération brute 2.526 €
- Janvier 2020 : 151.67 heures travaillées, rémunération brute 2.223 €
- Février 2020 : 160 heures travaillées, rémunération brute 2.368 €.

La durée devant être plafonnée à la durée légale du temps de travail, soit 151.67 heures par mois, le montant horaire sera calculé en additionnant les éléments de rémunération brute à prendre en compte et en les divisant par 455.01 (soit $151.67 * 3$).

Ainsi, le montant horaire du salarié sera de 15.64 €, soit $(2.526 + 2.223 + 2.368) / 455.01$.

L'indemnité brute d'activité partielle à verser au salarié sera équivalente à 70% de 15.64, donc de 10.95 €/heure.

Exemple de calcul pour un salarié dont l'horaire collectif de travail est inférieur à la durée légale du travail.

Soit, pour une période de référence de 3 mois, un salarié dont l'horaire collectif de travail est de 34 H/ semaine, soit 147.22 h/mois.

- Décembre 2019 : 150 heures travaillées, rémunération brute 2.150 €
- Janvier 2020 : 147.22 heures travaillées, rémunération brute 2.111 €
- Février 2020 : 155 heures travaillées, rémunération brute 2.220 €.

La durée devant être plafonnée à la durée collective de travail applicable, soit 147.22 heures par mois, le montant horaire sera calculé en additionnant les éléments de rémunération brute à prendre en compte et en les divisant par 441.66 (soit $147.22 * 3$).

Ainsi, le montant horaire du salarié sera de 14.67 €, soit $(2.150 + 2.111 + 2.220) / 441.66$.

L'indemnité brute d'activité partielle à verser au salarié sera équivalente à 70% de 14.67, donc de 10.27 €/heure.





Les P'tites INFOS Juridiques

Exemple de calcul pour un salarié dont l'horaire collectif de travail est supérieur à la durée légale du travail.

Soit, pour une période de référence de 3 mois, un salarié dont l'horaire collectif de travail est de **39 H/semaine**, soit 169 h/mois.

Décembre 2019 : 169 heures travaillées, rémunération brute 2.526 €

Janvier 2020 : 169 heures travaillées, rémunération brute 2.600 €

Février 2020 : 170 heures travaillées, rémunération brute 2.700 €.

La durée devant être plafonnée à la durée légale du temps de travail, soit 151.67 heures par mois, le montant horaire sera calculé en additionnant les éléments de rémunération brute à prendre en compte et en les divisant par 455.01 (soit $151.67 * 3$).

Ainsi, le montant horaire du salarié sera de 17.20 €, soit $(2.526 + 2.600 + 2.700) / 455.01$

L'indemnité brute d'activité partielle à verser au salarié sera équivalente à 70% de 17.20, donc de 12.04 €/heure.

Quel est le montant à verser au salarié ?

L'indemnité d'activité partielle indemnise les heures chômées, c'est-à-dire les heures non travaillées, mais qui auraient dû l'être, dans la limite de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée collective de travail ou celle figurant au contrat de travail.

Ainsi, si un salarié dont l'horaire contractuel de travail est de 39 heures a effectivement travaillé à son poste ou en télétravail pendant 22 heures durant une semaine sur le mois de mars, seules 18 heures seront à indemniser au titre de l'activité partielle.

En effet, pour déterminer le nombre d'heures à indemniser, il faut plafonner la durée du travail réalisable dans le mois à la durée légale, soit 35 heures/semaine selon la méthode de calcul connue : *(durée légale du travail - nombre d'heures travaillées dans la semaine)*. Ici, $35 - 17 = 18$.

Admettons que le montant brut horaire d'activité partielle de ce salarié est de 12 €/heure, il sera donc gratifié d'une prime d'activité partielle versée au titre du mois de mars 2020 de 216 € bruts ($18 * 12$), les quatre heures supplémentaires prévues au contrat étant bien chômées, mais ne donnant lieu ni à indemnisation par l'entreprise (sauf décision unilatérale), ni allocation par l'Etat et l'UNEDIC.



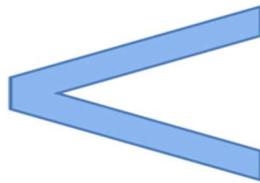


Les P'tites INFOS Juridiques

Ainsi :

lorsque 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

lorsque la durée contractuelle 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.



L'indemnité d'activité partielle est-elle soumise à cotisations salariales et/ou patronales ?

L'indemnité d'activité partielle est uniquement assujettie à la CSG au taux de 6.2 % et à la CRDS au taux de 0.50 € étant entendu que ces deux contributions sont calculées sur la base de 98.25 € de l'indemnité versée puisqu'on lui applique un abattement de 1.75 % au titre des frais professionnels.

A noter cependant : ces retenues ne doivent cependant pas avoir pour effet de réduire la rémunération à un montant inférieur au SMIC brut mensuel, soit à 1.539,42 €. A défaut, l'entreprise sera dans l'obligation de verser au salarié une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale et la somme initialement perçue par le salarié.

Si les indemnités d'activité partielle sont **exonérées de cotisations sociales**, elles demeurent soumises à la CSG au taux de 6.2% ainsi qu'à la CRDS au taux de 0.5 % après un abattement de 1.75%.





Les P'tites INFOS Juridiques

Télétravail



• DÉMOCRATISATION » DU TÉLÉTRAVAIL DEPUIS 2017

Télétravail encadré par un accord ou une charte

À travers un dialogue social performant, le télétravail peut être encadré dans l'entreprise par un accord collectif ou une charte.

Cet accord peut déterminer notamment les enjeux suivants :

Définir les objectifs sociaux et organisationnels de la mise en œuvre du télétravail dans l'entreprise, dans une approche individuelle et collective.

- Définir les activités éligibles au télétravail et les impacts sur les emplois recouvrant ces activités,
- Editer un guide d'usages pour les salarié(e)s bénéficiaires de la modalité de télétravail,
- Construire les indicateurs de suivis et d'impacts du télétravail sur l'activité de l'entreprise et la santé des salarié(e)s.

Télétravail sans charte ou accord

- En l'absence de charte ou accord au sein de l'entreprise, le télétravail peut être mis en œuvre par simple accord entre employeur et salarié.
- Le télétravail peut être demandé par tous les salariés et par tout moyen (e-mail, demande orale...).
- Aucun délai de prévenance n'est nécessaire. Mais il est préférable d'anticiper pour bien organiser le travail.
- L'employeur peut refuser la demande du salarié, mais il doit motiver sa réponse (tâches non compatibles...)
- Le télétravail peut avoir lieu au domicile ou en dehors du domicile, sauf si la charte ou l'accord prévoient le contraire.



Les P'tites INFOS Juridiques

ACCÉDER ET PERMETTRE LE TÉLÉTRAVAIL

► La mise en place du télétravail est-elle une obligation pour l'entreprise ?

Non. Compte tenu de la situation actuelle avec une circulation du virus qui continue, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.

Le protocole national rappelle que le télétravail demeure un mode d'organisation recommandé en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter l'affluence dans les transports en commun. Il n'est toutefois pas le seul élément pour assurer la continuité de l'activité. Il doit s'inscrire dans une stratégie globale prenant en compte le contexte sanitaire dans lequel s'inscrit l'entreprise, l'évaluation des risques et en l'associant à la mise en œuvre des mesures barrières et l'organisation générale du travail.

Néanmoins, dans les zones soumises à couvre-feu, l'employeur doit fixer, dans le dialogue avec les salariés et leurs représentants, un nombre minimum de jours de télétravail par semaine. Le télétravail peut faire l'objet d'un accord d'entreprise, d'une charte ou d'un simple accord entre vous et les salariés concernés. Les salariés en télétravail conservent leurs droits (tickets restaurants etc.).

► Dans le contexte actuel, l'employeur peut-il se voir imposer d'accorder un ou plusieurs jours de télétravail au salarié ?

Non. Aucune disposition, sauf recommandation express des autorités à raison du contexte sanitaire ou situation de vulnérabilité attestée médicalement, ne peut imposer à l'employeur de donner suite à une demande de télétravail.

Toutefois, s'il y a une charte ou un accord dans l'entreprise et si le poste est éligible au télétravail, l'employeur doit motiver son refus.

Ce refus peut, le cas échéant et si une situation médicale est de nature à l'étayer, faire l'objet d'un signalement auprès du médecin du travail qui pourra intervenir au titre de son rôle de conseil en matière de santé et sécurité au travail.

De même, le salarié conserve la faculté de signaler sa situation auprès des représentants du personnel.

En tout état de cause, l'employeur, responsable de la santé et la sécurité, doit privilégier le dialogue et veiller à apprécier de façon approfondie les risques potentiels auxquels un refus peut exposer le salarié.