

Coronavirus Covid-19 :

Chères clientes, chers clients,

Nous vous espérons en bonne forme.

Nous arrivons en fin de mois, et il va falloir établir les paies du mois de mars 2020. Mais paie et chômage partiel ne font pas toujours bon ménage et beaucoup de questions se posent.

C'est donc le moment de faire le point.

1. L'allocation de chômage partiel : quel calcul ?

On sait que l'allocation horaire d'activité partielle est égale à 70 % du salaire maintenu en congés payés (sauf convention collective plus favorable telle que le syntec – bureaux d'études techniques).

Trois questions se posent : que maintenir ? quel taux horaire ? pour combien d'heures ?

La présente note ne prétend absolument pas à l'exhaustivité. Des cas particuliers peuvent se présenter pour toutes sortes de raisons.

1.1. Que maintenir ?

Quand le salarié est en congés payés, l'employeur doit lui verser une indemnité de congés payés égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé. Il existe aussi une méthode dite « du dixième » qui ne s'applique pas en matière d'activité partielle.

1.1.1. Quelles sommes doivent être maintenues ?

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 travail effectif (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
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
13ème mois	Non

La solution est simple (enfin presque) quand le salarié travaille 35 heures par semaine. Il suffit d'agréger tous ces éléments versés au titre d'un mois normal et de diviser le total par 151,67 pour obtenir un taux horaire. Ce taux horaire sera ensuite multiplié par 70 % pour obtenir le taux horaire de l'allocation de chômage partiel.

1.1.2. Le cas particulier des parties variables

Si la part variable est due sur le travail personnel du salarié, son absence (congrés payés ou autre) conduit à une réduction de cette part variable. En conséquence, la part variable dont le montant est impacté par les congrés payés (même avec un mois de décalage) entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congrés payés et donc de l'allocation de chômage partiel.

Mais quelle part variable ?

Deux méthodes sont envisageables :

- Retenir la part variable du mois précédant le mois des congrés (du chômage)
- Retenir la part variable moyenne des 12 mois précédant.

Il semble que personne ne se soit prononcé avec précision sur ce sujet. La moyenne des 12 derniers mois apparaît pertinente.

Si le salarié reçoit le même mois des commissions qui sont calculées sur les résultats du ou des mois précédents, la même règle s'applique. Le mois des congrés, il semble alors gagner plus mais cela n'est pas vrai sur une période annuelle car les commissions seront plus faibles le mois suivant, en raison de l'absence du salarié.

En conséquence, dans un cas classique et pour un salarié travaillant 35 heures par semaine, l'allocation horaire de chômage partiel sera égale à :

Allocation horaire = 70 % x (salaire mensuel fixe + commissions du mois précédent ou des 12 mois précédents en moyenne)/151,67

1.1.3. Le cas particulier des heures supplémentaires non structurelles

Compte tenu de la règle du maintien de salaire (et non de celle du dixième), les heures supplémentaires non structurelles mais réalisées de temps en temps par le salarié doivent-elles être prises en compte dans le calcul de l'allocation d'activité partielle ?

La réponse dépend de ce qui se passe pendant la période de chômage partiel.

En effet, en matière de congés payés, le salaire maintenu pendant la durée des congés est déterminé en fonction de la durée de travail effectif de l'établissement au cours de la période considérée.

L'horaire à retenir est donc l'horaire qui est effectivement pratiqué dans l'établissement pendant le mois où sont pris les congés. Ainsi, il faut tenir compte des heures supplémentaires effectuées dans l'établissement pendant le mois au cours duquel le salarié est en congés, comme pendant le reste de l'année (Cass. soc. 13-10-1955), à l'exclusion de celles ayant servi à titre exceptionnel à remédier à l'absence de salariés en congés (Cass. soc. 21-10-1970 n° 69-40.611).

Dans la mesure où l'entreprise est en chômage partiel, sauf exception, il faut considérer qu'il n'y a pas d'heure supplémentaire pendant la période de chômage partiel. En conséquence, les heures supplémentaires non structurelles (c'est-à-dire qui ne se répètent pas toutes les semaines) n'ont pas à être intégrées dans le calcul de l'assiette des allocations de chômage partiel.

1.2. Quel taux horaire ?

Le cas du salarié travaillant 35 heures est simple. Celui du salarié travaillant, de manière structurelle, c'est-à-dire tous les mois, plus de 35 heures est beaucoup plus complexe et pose deux questions : quel est le taux horaire de l'allocation de chômage partiel et combien d'heures faut-il indemniser ? Ce deuxième point sera traité plus loin. Le montant minimum du taux horaire est aussi étudié plus loin.

Le cas d'un salarié travaillant 39 heures par semaine (HCR par exemple) sera utilisé à titre d'exemple.

En présence d'un salarié payé sur une base de 169 heures par mois (151,67 heures normales + 17,33 heures supplémentaires), le taux horaire retenu pour l'indemnisation du chômage partiel est-il :

- Solution 1 : le taux horaire de base des heures normales,
- Solution 2 : le taux résultant de la division du salaire total (169 heures) par 151,67,
- Solution 3 : le taux résultant de la division du salaire total (169 heures) par 169 ?

Salaire de base : $151,67 \times 12 \text{ €} = 1\,820,04 \text{ €}$ Heures supplémentaires structurelles : $17,33 \times 1,25 \times 12 \text{ €} = 259,95 \text{ €}$ Salaire total : $2\,079,99 \text{ €}$ Taux horaire retenu pour l'indemnisation en activité partielle :

- Solution 1 = 12 € .

- Solution 2 = $2\,079,99 / 151,67 = 13,71 \text{ €}$

- Solution 3 = $2\,079,99 / 169 = 12,30 \text{ €}$ Le texte applicable est l'article R.5122-18 du code du travail qui calcule de la manière suivante : 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 314124 ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

On est sûr d'une chose : le salaire à retenir n'est pas le taux horaire de base normal puisqu'il faut intégrer les heures supplémentaires dans le calcul ainsi que l'exige la règle du maintien de salaire.

Mais que veut dire : ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail ? La solution 2 et la solution 3 peuvent se justifier et les différents logiciels de paie semblent utiliser l'une ou l'autre.

Aucune documentation ne donne la solution pas plus que l'instruction technique du ministère du travail. La DIRECCTE n'a pas répondu, pour l'instant, à cette question.

La solution 3 (diviser par 169) semble en tout état de cause et en attendant une réponse de l'administration une solution peu dangereuse et peu coûteuse. Au pire, l'employeur gardera à sa charge $0,30 \text{ €} / \text{heure}$, soit pour un mois complet $45,50 \text{ €}$. Au mieux, il y aura lieu de faire un rappel d'allocation de chômage partiel de $13,71 \times 12,30 = 1,41 \text{ €} \times 151,67 = 213,85 \text{ €}$ qui seront pris en charge par l'Etat.

1.3. Pour combien d'heures ?

Si le salarié travaille 35 heures par semaine, la situation est simple. Les heures chômées sont celles qui ne sont pas effectuées en dessous de 35 heures.

- Exemple : un salarié travaille 20 heures et chôme le reste du temps. Il faut lui payer – et se faire rembourser 15 heures.

Si le salarié travaille plus de 35 heures chaque semaine :

- L'employeur ne doit pas au salarié les heures chômées supérieures aux 35 heures.
- L'Etat ne les remboursera pas en tout état de cause.

Exemple : un salarié travaille habituellement 39 heures mais seulement 20 heures en chômant le reste de la semaine. Il faut lui payer – et se faire rembourser : $35 - 20 = 15$ heures.

Cette règle est susceptible d'évoluer très prochainement dans le cadre d'une ordonnance à venir annoncée par le ministère du travail.

2. L'allocation de chômage partiel : quel régime social ?

Les allocations de chômage partiel sont :

- Exonérées de cotisations sociales et aux cotisations dont l'assiette est alignée (contributions Fnal, solidarité autonomie et dialogue social, versement de transport, contributions chômage et AGS, de retraite complémentaire Agirc-Arrco, taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage, contribution formation et participation-construction).
- Exonérées de taxe sur les salaires.
- Soumises à la CRDS au taux de 0,50 et à la CSG au taux de 6,2 % dont 3,80 % déductibles. Deux questions se posent : quid des allocations supérieures à 70 % et quid des bas salaires ?

2.1. Le régime social des allocations plus favorables

L'article 5122-4 du code du travail dispose : « Le régime social et fiscal applicable aux contributions mentionnées à l'article L. 5422-10 est applicable à l'indemnité versée au salarié.

Cette indemnité est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires ».

Ce texte renvoie à l'article L.5422-10. Ce texte définit l'assiette des cotisations d'assurance chômage et dispose : « Les contributions des employeurs ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires ni des cotisations et des contributions de sécurité sociale ».

Ce texte dit que les contributions patronales d'assurance chômage (qu'on pourrait considérer comme un avantage en faveur des salariés) ne sont pas soumises aux cotisations sociales.

On peut en conclure que les allocations de chômage partiel sont exonérées de cotisations sociales mais faut-il interpréter le texte strictement (juste au niveau des 70 % prévus par la loi) ou largement (toutes les allocations de chômage partiel, quel que soit leur montant) ?

L'instruction du ministère du travail a choisi la seconde solution.

Les entreprises sont donc sans doute protégées mais à un bémol près : cette instruction est-elle opposable aux URSSAF ?

A strictement parler, on peut en discuter.

Toutefois, la discussion est permise dans la mesure où cette circulaire n'est pas issue du ministère chargé de la sécurité sociale mais du ministère du travail (article L.243-6-2 alinéa 1 du code de la sécurité sociale).

On peut sans doute se fier à cette instruction mais pas de manière absolue et intangible. Un contrôleur URSSAF pourrait être tenté d'appliquer plus strictement le texte, ce qui obligerait alors à saisir la commission de recours amiable puis le Pôle social du tribunal judiciaire (ex TASS).

2.2. Le régime social pour les bas salaires

En pratique, les bas salaires ne subissent pas ou très peu la CRDS et la CSG sur les allocations de chômage partiel ou sont soumis à un taux réduit de CSG.

La CSG et la CRDS pesant sur les allocations de chômage partiel ne peuvent pas avoir pour effet de réduire le montant cumulé de la rémunération d'activité et de l'allocation perçue au titre d'un mois civil, en deçà du montant du Smic brut.

Le SMIC brut est égal à $10,15 * 35 * 52 / 12 = 1\,539,42$ €.

Si l'application de la CSG et de la CRDS a pour effet de réduire le total salaire du mois + allocations de chômage partiel en dessous de ce montant, il y a lieu de ne pas déduire en premier lieu la CRDS, puis la CSG déductible, enfin la CSG non déductible.

A noter que dans ce cas, le taux de CSG sera peut-être non pas de 6,20 % mais de 3,80 % compte tenu des règles concernant les bas revenus.

Attention : cette règle doit être appliquée en cumul des règles sur le montant minimum de l'allocation de chômage partiel (cf. ci-après).

3. Le montant minimum de l'allocation de chômage partiel

S'agissant des bas salaires, deux règles viennent s'appliquer : une nouvelle et une ancienne.

3.1. Le montant minimum absolu (nouveau)

Le décret 2020-325 du 25 mars 2020 fixe le montant minimum de l'allocation de chômage partiel à 8,03 €.

3.2. Le montant minimum relatif (ancien)

La loi garantit les salariés contre les réductions d'horaire en leur assurant une rémunération mensuelle minimale, calculée par référence au Smic et en fonction de la durée légale du travail.

La garantie prend la forme d'une allocation complémentaire aux sommes perçues, salaires ou indemnités d'activité partielle, de manière à atteindre la rémunération mensuelle minimale. Cette allocation est entièrement à la charge de l'employeur.

L'article L.3232-3 du code du travail, applicable seulement aux salariés travaillant à temps complet, définit la notion de rémunération minimale mensuelle : la rémunération mensuelle minimale est égale au produit du montant du salaire minimum de croissance tel qu'il est fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12, par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré.

Elle ne peut excéder, après déduction des cotisations obligatoires retenues par l'employeur, la rémunération nette qui aurait été perçue pour un travail effectif de même durée payé au taux du salaire minimum de croissance.

Pour un salarié habituellement au SMIC ou légèrement au-dessus, la garantie est celle d'un SMIC net pour qu'il ne gagne pas plus qu'en travaillant normalement.

Dans ce cas, les allocations de chômage partiel ne devraient pas, en pratique, être soumises à la CSG-CRDS.

Le décret du 25 mars vient de porter le montant minimum de l'allocation de chômage partiel à 8,03 € brut. Si le chômage partiel dure un mois complet, le salarié recevra $151,67 \times 8,03 = 1\,217,91$ €. Cette somme est inférieure au SMIC brut égal à 1 539,42 € mais c'est normal en raison de la règle de limitation au salaire net habituellement gagné.

N'oubliez pas que nous restons à votre disposition, et dans ces moments difficiles, il convient d'être vigilant et appliquer les mesures sanitaires préconisées.

Prenez soin de vous,
Bien cordialement

Olivier ROMEUF
Expert-comptable

PS : Le personnel du cabinet télétravaille et répond à vos mails. Certaines collaboratrices pourront être susceptibles de vous appeler mais en numéro masqué, donc penser à répondre.