


L'ACTIVITÉ PARTIELLE


Date de création : 31/05/2021
Date de première publication : 02/11/2020
Date de version publiée : 31/05/2021
Date de vérification : 31/05/2021

QUELLE INDEMNISATION POUR LES SALARIÉS?

Depuis décembre 2020, différents décrets relatifs à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont venus modifier les taux de prise en charge au cours des prochains mois. Cette prise en charge dépend également du secteur de l'entreprise / association et de son ouverture ou non au public. En effet, il perdure un régime de principe et des régimes dérogatoires.

Pour une vue d'ensemble des taux d'indemnisation et de prise en charge par l'Etat, nous vous renvoyons au tableau récapitulatif (en pièce jointe) rédigé initialement par la DGEFP et modifié ultérieurement par nos soins pour prendre en compte les différentes modifications sur le calendrier de prise en charge.

 Ce tableau présente en première partie les taux pour l'activité partielle de longue durée (APLD) et en 2ème partie de tableau, les taux de l'activité partielle de droit commun.


 Les chiffres communiqués sont les chiffres officiels au 1er juin 2021. Le calendrier sur la modulation de prise en charge en fonction des secteurs étant modifié fréquemment (report régulier d'1 mois en fonction de l'évolution de l'état sanitaire), nous vous conseillons de consulter régulièrement cet article pour vous tenir informé.

Il va y avoir 2 phases :

Jusqu'au 30 juin 2021, l'indemnité versée par l'employeur au salarié est maintenue à **70%** du salaire brut horaire **soit 84% du salaire net** (calculée sur l'assiette de l'indemnité de congés payés) avec un **plafond** à **70 %** de **4,5 Smic**. Ce montant est ✓ multiplié par le nombre d'heures chômées dans la limite de 35 heures par semaine, sauf si le contrat de travail prévoit un volume inférieur. De plus, l'indemnité versée par l'employeur ne peut être inférieure au Smic horaire net soit 8,11€ et ne peut excéder la **rémunération nette horaire habituelle** du salarié.

A compter du 1^{er} juillet 2021, l'indemnité versée par l'employeur au salarié passera de 70% à **60%** du salaire brut horaire. L'indemnité horaire nette versée par l'employeur ne doit pas être supérieure à la rémunération horaire nette habituelle du salarié. ✓

DANS LE CADRE DES RÉGIMES DÉROGATOIRES

 A l'heure actuelle, peuvent bénéficier d'une prise en charge dérogatoire majorée:

- les secteurs dits "protégés";
- les structures faisant l'objet d'une mesure de fermeture administrative
- les entreprises touchées par des restrictions sanitaires territoriales
- les établissements situés dans la zone de chalandise des stations de skis

Une récente ordonnance est venue distinguer au sein des secteurs dits "protégés" les entreprises qui subissent une baisse d'activité moins importante (que nous appellerons niveau 1) et les entreprises qui subissent encore une forte baisse d'activité et qui sont le plus en difficultés (que nous appellerons niveau 2). Les secondes (celles qui sont considérées comme étant le plus en difficulté) vont suivre le

même régime de prise en charge que les entreprises faisant l'objet d'une mesure de fermeture administrative totale ou partielle. Sont considérées comme étant les plus en difficulté, les employeurs appartenant aux secteurs dits protégés et qui subissent une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80%. Cette appréciation est réalisée chaque mois :

- soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2020 ;
- soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019 ;
- soit, si l'entreprise a été créée après le 30 janvier 2020, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen réalisé entre la création de l'entreprise et le 31 janvier 2021.

Pour les secteurs dits "protégés" subissant une baisse d'activité moins importante (niveau 1)

Les entreprises qui subissent une baisse d'activité moins importante des secteurs protégés figurant dans les annexes 1 et 2 du [décret n° 2020-810 du 29 juin 2020](#) vont continuer à bénéficier d'une majoration. Nous rappelons que ces dispositions dérogatoires concernent les employeurs qui exercent **leur activité principale** :

✓ Soit dans des secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public (annexe I du décret 2020-810) dans lesquels on retrouve les secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture. Il faut que l'activité principale de la structure appartienne à un de ces secteurs.

✓ Soit dans les secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs susmentionnés (annexe II du même décret) et qui subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires (**d'au moins 80 %** entre le 15 mars et le 15 mai 2020).

Pour ces entreprises, la prise en charge sera la suivante :

✓ **Jusqu'au 31 août 2021** : l'indemnité versée par l'employeur au salarié est maintenue à **70%** du salaire brut horaire avec un **plafond** à **70 %** de **4,5 Smic**. Ce montant est multiplié par le nombre d'heures chômées dans la limite de 35 heures par

semaine, sauf si le contrat de travail prévoit un volume inférieur. De plus, l'indemnité versée par l'employeur ne peut être inférieure au Smic horaire net soit 8,11€ et ne peut excéder la **rémunération nette horaire habituelle** du salarié.

- ✓ **A compter du 1^{er} septembre 2021** : l'indemnité versée par l'employeur au salarié passera à **60%** du salaire brut horaire.

Pour les entreprises accueillant du public et fermées administrativement et les entreprises relevant des secteurs "protégés" et subissant une baisse d'activité plus importante (niveau 2)

Pour ces structures :

- ✓ **Jusqu'au 31 octobre 2021** : l'indemnité versée par l'employeur au salarié est maintenue à **70%** du salaire brut horaire avec un **plafond** à **70 %** de **4,5 Smic**. Ce montant est multiplié par le nombre d'heures chômées dans la limite de 35 heures par semaine, sauf si le contrat de travail prévoit un volume inférieur. De plus, l'indemnité versée par l'employeur ne peut être inférieure au Smic horaire net soit 8,11€ et ne peut excéder la **rémunération nette horaire habituelle** du salarié..

- ✓ **A compter du 1^{er} novembre 2021** : ces entreprises passeront dans le régime général et donc l'indemnité versée par l'employeur au salarié passerait à **60%** du salaire brut horaire.

Pour les entreprises touchées par des restrictions sanitaires territoriales

Il s'agit ici d'une nouvelle typologie d'entreprises bénéficiant du régime dérogatoire.

Cela concerne les établissements établis dans une circonscription territoriale au sein de laquelle ont été prises certaines mesures liées à l'état d'urgence sanitaire. Ces restrictions sanitaires consistent à :

Réglementer ou interdire la circulation des personnes et des

- ✓ véhicules et réglementer l'accès aux moyens de transport et les conditions de leur usage ;
- Interdire aux personnes de sortir de leur domicile, sous réserve des
- ✓ déplacements strictement indispensables aux besoins familiaux ou de santé ;
- Ordonner la fermeture provisoire et réglementer l'ouverture, y compris les conditions d'accès et de présence, d'une ou plusieurs
- ✓ catégories d'établissements recevant du public ainsi que des lieux de réunion, en garantissant l'accès des personnes aux biens et services de première nécessité ;
- En tant que de besoin, prendre par décret toute autre mesure
- ✓ réglementaire limitant la liberté d'entreprendre, dans la seule finalité de mettre fin à la catastrophe sanitaire.

Pour être éligible, l'établissement doit subir « une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60 % ». « Cette baisse de chiffre d'affaires est appréciée, pour chaque mois de la période d'application des mesures mentionnées ci-dessus, par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours du mois qui précède ».

Pour le calcul du CA, c'est soit le CA réalisé et observé pendant le mois concerné, soit, s'il n'est pas connu, la moyenne mensuelle, donc le CA annuel divisé par 12.

Par exemple, l'administration calcule donc: CA réalisé en novembre 2019 (ou moyenne mensuelle) - CA réalisé en novembre 2020 (ou moyenne mensuelle).

Pour ces entreprises, **jusqu'au 31 octobre 2021**, l'**indemnité versée par l'employeur** au salarié est maintenue à **70%** du salaire brut horaire.

Pour les établissements situés dans la zone de chalandise des stations de skis

Ici, sont visées par le projet de décret, les entreprises **qui** :

- Sont implantées « dans une commune support d'une station de ski ou dans une commune située en zone de montagne appartenant à
- ✓ un établissement public de coopération intercommunale lui-même

support d'une station de ski et situées dans une unité urbaine de moins de 50 000 habitants » ;

✓ Mettent à disposition des biens et des services ;

Subissent « une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50 %

✓ pendant la période de fermeture des téléphériques et des remontées mécaniques ».

Cette baisse de chiffres d'affaires est appréciée, pour chaque mois d'interruption d'activité des téléphériques et des remontées mécaniques soit par rapport au chiffre d'affaires constaté durant le mois qui précède l'interruption, soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019.

Pour ces entreprises, **jusqu'au 31 octobre 2021**, l'**indemnité versée par l'employeur** au salarié est maintenue à **70%** du salaire brut horaire.

LE RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITÉ D'ACTIVITÉ PARTIELLE

Sur le bulletin de paie doit faire apparaître le nombre d'heures indemnisées, au titre de l'activité partielle, le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité horaire reçue par le salarié et les sommes versées au salarié.

Les allocations d'activité partielle **échappent aux cotisations de sécurité sociale** et aux cotisations et prélèvements alignés sur cette assiette. **Les salariés relevant du régime local d'assurance maladie** complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle restent redevables de la cotisation maladie au taux de 1,50 %.

Et concernant la cotisation prévoyance?

Il convient 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.

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 8.11 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 8.11€.

L'indemnisation activité partielle est **exonérée de taxe sur les salaires**.

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 (1554.58€ mensuels). Le SMIC brut pris en compte pour l'application de l'écrêtement ne doit faire l'objet d'aucune proratisation liée à la durée de travail ou à la présence du salarié sur le mois.

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).

L'exonération ou l'écrêtement s'appliquent lorsque :

La rémunération nette versée pour les heures travaillées dans le mois

+ l'indemnité nette d'activité partielle est inférieure ou égale à $10,25 \times 35h \times 52/12$

Les indemnités d'activité partielle versées aux apprentis sont soumises au même régime social que les autres indemnités.

Ce régime social est également applicable si l'employeur ne demande pas l'allocation auprès de l'ASP remboursant l'indemnité d'activité partielle.

Les indemnités activité partielle sont **soumises à l'impôt sur le revenu.**

Exemples :

Salarié embauché à temps complet pour 35h hebdomadaires et rémunéré au taux horaire de 10,25 euros bruts de l'heure (1 SMIC brut). L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant trois semaines.

L'employeur verse une indemnisation égale à :

$8,11 \times 35h \times 3 \text{ semaines} = 851.55 \text{ euros nets.}$

Elle ne sera pas assujettie à prélèvement social ni à la CSG et CRDS car cela conduirait à verser au salarié une indemnité inférieure à 8.11€ ce qui doit être obligatoirement le plancher par heure chômée.

Un salarié à temps complet est en activité partielle au cours du mois . Pour les quelques heures travaillées dans le mois, il perçoit un salaire mensuel net de 880€. 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 : $(98,25\% \times 686.05) \times 3,80\% = 25.61\text{€}$*
- 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 : $686.05\text{€} - (25.61 + 16.17 + 3,37) - 3,28\text{€} \text{ prévoyance} = 637.62\text{€}$

La somme : Salaire net (880€) + Indemnité activité partielle nette (637.62€) = 1517.62€

Le résultat est inférieur au Smic mensuel brut garanti (1554.58€). Afin d'assurer au salarié un montant au moins égal au Smic brut (1554.582€), il va falloir réaliser un écrêtement de CSG et CRDS égal à : $1554.58€ - 1517.62€ = 36.96€$

L'indemnité activité partielle nette ne peut en effet être inférieure à 674.58€ (1554.58 - 880€). 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 : $(686.05 - 3.28€ \text{ prévoyance}) - 674.58 = 8.19€$.

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 $(98,25\% \times 686.05) \times 0,50\% = 3.37€$ en totalité*
- *La CSG non déductible à hauteur de $(98,25\% \times 686.05) \times 2,40\% = 16.18€$. Or le montant restant dû après écrêtement est égal à : $8.19€ - (3.37) = 4.82€$*

*L'assiette reconstituée pour la contribution CSG non déductible est la suivante : $4.82/2.40*100= 200.83€$*

il n'y aura pas de CSG déductible à 6,80%.

Un salarié embauché à temps complet (35h par semaine) et rémunéré 17 euros bruts de l'heure. *L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant deux semaines.*

L'employeur devra verser au salarié une indemnité de :

$70\% \times 17€ \times 35h \times 2 \text{ semaines} = 833 \text{ euros}$.

Cette indemnité de 833 sera assujettie à la CSG et à la CRDS (6,7 %).

FICHIERS SOURCES

[Tableau récapitulatif des indemnités d'activité partielle](#)