

Le casse-tête de l'indemnisation de l'activité partielle

Publié par Virginie Devos, avocat associé, August Debouzy le 3 déc. 2020 - mis à jour à 15:02



Rien n'est jamais acquis ! Le calcul de l'indemnité d'activité partielle et son traitement social en sont la meilleure illustration. Il est donc important de rester vigilant sur la législation applicable et ce plus encore à partir du 1er janvier 2021.

L'accumulation des textes, les allers-retours du législateur, le renforcement des contrôles, la difficulté de l'acceptation sociale d'être moins rémunéré nécessitent une **vigilance accrue des entreprises** ayant recours à l'activité partielle. Ont-elles bien calculé l'indemnité devant être versée aux salariés en activité partielle ? Ont-elles bien traité en paie ladite indemnité ?

1. Calcul de l'indemnité à verser

Il s'agit ici de rappeler les principes généraux de calcul de l'indemnité d'activité partielle applicables à la majorité des salariés.

L'assiette de **référence de l'indemnité** est la même que celle de l'indemnité de congés payés. La rémunération à prendre en compte est la **moyenne brute des 12 derniers mois** avant le placement en activité partielle. Les **frais professionnels en sont exclus**.

La rémunération variable versée sur cette même période est prise en compte peu important sa périodicité. A partir du 1^{er} janvier 2021, même si la disposition n'est pas reprise, il semble pouvoir être considéré que les éléments variables pris en compte restent notamment ceux dépendant de critères individuels de calcul sur lesquels la période d'activité partielle a un impact direct évident. De même, au-delà du taux qui sera diminué, l'assiette de calcul de l'indemnité sera plafonnée à 4,5 fois le taux horaire brut du SMIC.

L'indemnité horaire ne peut, en tout état de cause, être inférieure au taux horaire du smic.

Par ailleurs, l'indemnité ne sera versée qu'à **hauteur de la durée légale du travail** ou de la durée inférieure appliquée dans l'entreprise ou au contrat. Les dérogations relatives au forfait horaire, les dispositions spécifiques applicables aux cadres en forfait jours, ainsi qu'aux cadres dirigeants notamment **prennent fin au 31 décembre 2020**.

Rien ne permet d'anticiper une reconduction de ses dérogations à compter du 1^{er} janvier 2021.

Enfin, l'indemnité nette versée (après précompte des cotisations et contributions obligatoires réduites comme indiqué ci-après) **ne pourra excéder la rémunération nette horaire habituelle**. Il est pris en compte la rémunération nette versée au titre du mois considéré en cas de période d'activité. La rémunération nette horaire habituelle n'est cependant pas définie. Il est probable qu'elle corresponde à la moyenne sur les 12 derniers mois de la rémunération totale versée avant la période d'activité partielle.

Indépendamment des modalités de calcul de l'indemnité, le traitement social de l'indemnité revêt également une grande importance.

Lire aussi : [Activité partielle, licenciements économiques : les arbitrages à faire](#)

2. Le Traitement social de l'indemnité d'activité partielle

L'indemnité légale d'activité partielle est un revenu de remplacement. Sous réserve de certaines spécificités notamment locales, l'indemnité est **exonérée de cotisations de sécurité sociale**, est soumise en principe aux seules cotisations pour frais de santé et prévoyance et à la CSG et CRDS sans application des règles d'exonération attachées au niveau de revenu.

Le traitement du complément d'indemnité dépend de la date de versement.

Depuis le 1^{er} mai et jusqu'au 31 décembre 2020, si le montant total de l'indemnité versée par l'employeur est supérieur à 3,15 fois la valeur du SMIC, la quote-part supérieure correspondant à l'indemnité complémentaire est traitée comme du salaire et soumise alors à l'ensemble des cotisations sociales habituelles.

A partir du 1^{er} janvier 2021, le traitement social décrit ci-dessus **devrait en principe être reconduit** au travers de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021.

Enfin, la règle de l'écrêtement s'applique. Ceci signifie que la CSG et la CRDS pesant sur l'indemnité d'activité partielle ne peuvent avoir pour effet de réduire en deçà du montant du Smic brut le montant perçu en cumulant la rémunération d'activité et l'indemnité perçue. Le Smic brut pris en compte est le smic brut à temps plein, quel que soit le nombre d'heures indemnisées. La rémunération de l'activité est **la rémunération soumise à charges sociales** de laquelle est déduite la part salariale des cotisations de sécurité sociale et de retraite complémentaire. En cas d'écrêtement, il convient de réduire en premier lieu la CSG déductible, puis la CSG non déductible et enfin la CRDS.

En bref, la vigilance est de mise et ce d'autant plus au regard de l'impact de l'activité partielle sur la rémunération du collaborateur. Il sera nécessaire et important avant l'établissement des paies de janvier 2021 de s'assurer de l'état exact de la réglementation applicable.

Pour en savoir plus



Virginie Devos, avocat associé au sein d'August Debouzy. Spécialisé en droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale