SYNTHESE DU CALCUL DE L'INDEMNITE D'ALLOCATION PARTIELLE

ETAPES Salarié à 35 heures hebdomadaires sans HS structurelles	OBSERVATIONS	EXEMPLE (Mars 2020 – Mise en activité partielle le 16/03/2020 (800 € net perçu pour les 2 premières semaines travaillées) – Salaire mensuel de 2000 € pour 151,67 heures en février 2020 + 200 € prime calculée en fonction du temps de présence + 1.000 € d'éléments variables sur les 12 derniers mois)
1. Calculer la retenue pour absence (selon la méthode du réel) : • **Déterminer la durée d'absence** : Nb de jours ouvrés de la période d'absence x Nb d'heure contractuelle journalier du salarié – les heures travaillées du salarié durant la période d'absence • **Déterminer le taux horaire de l'absence selon la méthode du réel** : salaire / (nb de jours ouvrés de la période d'absence x Nb d'heure contractuelle journalier du salarié) • **Montant de la retenue brute** : durée d'absence x taux horaire de l'absence • **Montant de la retenue nette :** application des cotisations salariales + cotisations patronales + frais de santé et prévoyance + CSG et CRDS		• **Durée d'absence** 22 jours ouvrés en mars x 7 heures - 70 heures = 84 • **Taux horaire de l'absence** 2000 / 22 x 7 = 12,98 € • **Retenue brute** 84 x 12,98 = 1.090,32 €
2. Calculer le montant des primes impactées par l'absence : montant de la prime / 151,67 x nb d'heures travaillées durant le mois concerné	**Le calcul du montant des primes impactées par l'absence dans le cas d'un salarié à 169 heures mensuelles diffère** : montant de la prime / 169 x nb d'heures travaillées durant le mois concerné.	**Montant impacté par l'absence** 200 / 151,67 x 70 = 92,30
3. Déterminer le nombre d'heures indemnisables : 151,67 – nb d'heures travaillées sur la période	On reste sur une logique forfaitaire (151,67). L'ordonnance du 22 avril 2020 précise qu'il convient de tenir compte des HS structurelles prévues par une convention de forfait ou une CC conclue avant le 23 avril 2020.	**Nombre d'heures indemnisables** 151,67 – 70 = 81,67

4. Déterminer le taux horaire global de référence ce qui implique de calculer au préalable plusieurs taux :

- Taux horaire de base : rémunération m-1 que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé / 151,67
- Taux horaire des primes mensuelles impactées par le temps de présence : montant total de la prime mensuelle / 151,67
- Taux horaire des rémunérations variables (commission, pourboires, primes non mensuelles calculées selon le temps de travail effectif) : moyenne des éléments de rémunération variable perçu au cours des 12 mois précédents / 151,67

Les 12 mois précédents s'entendent des 12 mois glissants. Ex : pour une mise en activité partielle au 1er mars 2020, la période de calcul de la moyenne de 12 mois du 1er mars 2019 au 29 février 2020).

Taux horaire global de référence = taux horaire de base + taux horaires des primes mensuelles + taux horaire des rémunérations variables

Ainsi, dans l'hypothèse d'un salarié travaillant 169 heures par mois, la formule est :
169 – nb d'heures travaillées sur la période.

- Le Q/R, actualisé au 28 avril 2020, a finalement inclus la majoration des heures supplémentaires structurelles résultant d'une convention de forfait ou d'un accord collectif applicables avant le 23 avril 2020.

  Le taux horaire est alors obtenu en divisant la rémunération que le salarié aurait perçu par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée collective ou individuelle de travail. Il en ira de même pour le taux horaire des primes mensuelles et des rémunérations variables.

  Ainsi, dans l'hypothèse d'un salarié travaillant 169 heures mensuelles, il convient de déterminer son taux horaire en divisant par 169 heures.

- A noter qu'il s'agit d'un Q/R sans valeur juridique. Toutefois, les pratiques et les contrôles de l'administration s'effectueront sur la base de ce Q/R donc nous préconisons de l'appliquer pour éviter un risque de refus de l'administration + contrôle éventuel de l'URSSAF.

  En l'état, ce Q/R est contraire à la rédaction de l'article R. 5122-18 du CT. Cependant, un futur décret doit être adopté afin de clarifier les règles de détermination de l'assiette servant au calcul du taux horaire.

- Les primes mensuelles et annuelles qui peuvent être intégrées dans le taux horaire global de référence sont les primes dont le montant dépend du temps de présence :

  Il convient donc de distinguer :

- **Taux horaire de base**
  2 000 / 151,67 = 13,18
- **Taux horaire d'une prime mensuelle impactée par l'absence**
  200 / 151,67 = 1,32
- **Taux élément variable**
  (1.000/12) / 151,67 = 0,55
- **Taux global**
  13,18 + 1,32 + 0,55 = 15,05

	• Les primes annuelles ou mensuelles impactées par l'absence : elles doivent être intégrées dans le taux global de référence. • Les primes annuelles ou mensuelles non impactées par l'absence (dites forfaitaires) ainsi que les indemnités (remboursement de frais, épargne salarié, intéressement, participation, prime de vacances annuelle, prime exceptionnelle…). Attention : seule la lecture des clauses ouvrant droit à certaines primes permet de savoir si l'absence du salarié a ou non un impact sur le montant de la prime.	
5. Calculer le montant de l'indemnité brute d'activité partielle versée au salarié : taux horaire global de référence x nb d'heures indemnisables x 70%		**Indemnité brute AP** 15,05 x 81,67 x 70 % = 860,39
6. Déterminer le montant de l'indemnité nette de l'activité partielle : • Assiette de la CSG et de la CRDS : indemnité brute × 98,25 % = XXX € • Montant de la CSG et de la CRDS : XXX € × 6,70 % = YYY € • Indemnisation nette : indemnité brute - YYY	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 %.**	• **Assiette CSG/CRDS** 860,39 x 98,25 % = 845,33 • **Montant CSG/CRDS** 845,33 x 6,70 % = 56,64 • **Indemnité AP nette** 860,39 – 56,64 = 803,75
7. Déterminer le montant total de la rémunération nette : salaire net + indemnisation nette		**Rémunération nette totale** 800 + 803,75 = 1.603,75 €
8. Ecrêtement – Comparer la rémunération nette au SMIC mensuel brut : **-** SMIC mensuel brut : 1 539,45 € arrondis à l'euro supérieur, soit 1 540,00 €. Il s'agit du seuil d'exonération (totale ou partielle) de CSG et de CRDS sur l'indemnité d'activité partielle. Deux hypothèses : • La rémunération nette > SMIC brut arrondi : aucune règle d'écrêtement ne s'applique. La CSG et la CRDS sont précomptées normalement • La rémunération nette < SMIC brut arrondi : il convient d'appliquer les règles d'écrêtement de CSG et CRDS :	Au vu du mécanisme de l'écrêtement, les salariés percevant une indemnité mensuelle égale au SMIC brut (10,15 € x (52x35) /12) seront exonérés de prélèvements sociaux.	

1. Appliquer la règle d'écrêtement de la CRDS due sur l'indemnité d'activité partielle : Déterminer le montant de la CRDS sur l'indemnité puis ajoutez-le à la rémunération nette. Si ce montant reste inférieur au SMIC brut arrondi, aucun précompte de CRDS ne doit avoir lieu.
2. Si l'écrêtement de la CRDS n'est pas suffisant pour que le salarié perçoive un SMIC brut, il convient d'écrêter la CSG non déductible. Déterminer le montant de la CSG non déductible sur l'indemnité puis ajoutez-le à la rémunération nette augmentée de la CRDS. Si ce montant reste inférieur au SMIC brut, aucun précompte de CSG non déductible ne doit être réalisé
3. Si l'écrêtement de la CSG non déductible n'est pas suffisant pour que le salarié perçoive un SMIC brut, il convient d'écrêter la CSG déductible selon le même mécanisme. Si le montant est supérieur au SMIC brut arrondi, il convient de limiter le montant de CSG déductible à hauteur de 1 540,00 €. Si le montant reste inférieur au SMIC brut arrondi, aucun précompte de CSG déductible ne doit être réalisé.

Etablir le montant de l'indemnisation nette après écrêtement : indemnisation brute - CSG déductible (le cas échéant)

Etablir le montant de la rémunération nette après écrêtement = salaire net + indemnisation nette

Aucun écrêtement ne s'applique dans cet exemple :

- Rémunération nette > SMIC brut
- 1.603,75 > 1.539,45

9. Déterminer le complément éventuel dû au titre de la RMM : Deux hypothèses : • Rémunération nette du salarié > RMM nette : aucun complément n'est dû à ce titre • Rémunération nette du salarié < RMM nette : calculer le complément Complément dû au titre de la RMM = RMM nette de référence – Rémunération nette du salarié Référence pour le calcul : • RMM brute = 10,15 € × 151,67 heures = 1 539,45 € • RMM nette de référence = 1 539,45 € × (100 % - 22,24963 %*) = 1 196,93 € * Le taux total des charges salariales incluant la CSG et la CRDS sur le salaire et sur les contributions patronales de prévoyance et de frais de santé a été calculé comme suit : 12,57 % + (9,70 % × 98,25 %) + (1,10 % × 9,70 %) + (0,44 % × 9,70 %) = 22,24963 %. Il doit évidemment être adapté à votre réalité.	Aucune RMM n'est versée dans cet exemple puisque : • Rémunération nette > RMM nette • 1.603,75 > 1.196,93 €
10. Établir la rémunération nette avec le complément RMM = salaire net + indemnisation nette + complément RMM	800 + 803,75 + 0 = 1.603,75 €