

Note des Regroupements :

- TECH XV - Regroupement des Entraîneurs et des Éducateurs de Rugby
- UNIPAAR - Union Nationale Indépendante des Professionnels Administratifs et Assimilés de Rugby

Informations au 10 avril 2020

## ACTIVITÉ PARTIELLE ET RÉMUNÉRATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'activité partielle (ex « chômage partiel » ou « chômage technique ») peut être invoquée dans le cadre de circonstances exceptionnelles telles que la crise sanitaire actuelle et ses conséquences, dès lors que l'employeur est contraint de réduire ou de suspendre temporairement son activité.

Les schémas suivants ont vocation à s'appliquer lorsque pour l'une ou l'autre de ces raisons, le salarié a été placé en activité partielle.

Un salarié qui travaille à 100 % de son horaire habituel de travail ne peut faire l'objet du dispositif d'activité partielle (peu importe que les bureaux soient fermés et qu'il télé-travaille) et n'est donc pas visé par les schémas suivants.

### **JE SUIS PLACÉ EN ACTIVITÉ PARTIELLE ET NE TRAVAILLE PLUS DU TOUT, hors cas d'arrêt de travail, congés ou repos (activité partielle « totale »)**

À la fin du mois, je perçois quoi ?

une indemnité d'activité partielle.

*Exemple :* ma durée de travail hebdomadaire est de 35 heures (151,67 h / mois), je n'ai pas travaillé durant tout le mois, soit 151,67 h non travaillées => l'indemnité est calculée sur ces 151,67 h.

Quel est le montant de l'indemnité et son mode de calcul ?

**Cf page 2**

### **JE SUIS PLACÉ EN ACTIVITÉ PARTIELLE ET TRAVAILLE SELON UN HORAIRE RÉDUIT**

Où ?

En télétravail ou au bureau (si le télétravail est impossible et avec un justificatif de déplacement professionnel de mon employeur)

À la fin du mois, je perçois quoi ?

ma rémunération habituelle pour les heures travaillées ET une indemnité d'activité partielle pour les heures non travaillées (dites « chômées »).

*Exemple :* ma durée de travail hebdomadaire est de 35 heures (151,67 h / mois), j'ai travaillé 80 heures dans le mois, le reste étant des heures non travaillées (151,67 - 80 = 71,67 heures non travaillées) => je perçois ma rémunération habituelle pour les 80 h travaillées et une indemnité d'activité partielle pour les 71,67 h non travaillées.

Quel est le montant de l'indemnité et son mode de calcul ?

**Cf page 2**

## L'ARRÊT DE TRAVAIL DÉROGATOIRE GARDE D'ENFANT / PERSONNE VULNÉRABLE

L'arrêt de travail dérogatoire est autorisé pour les personnes sans possibilité de télétravail et contraintes de rester à domicile, en raison de la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant de - 16 ans (- 18 ans pour les enfants en situation de handicap pris en charge dans un établissement spécialisé). Dans une situation d'activité partielle, deux cas :

- **Réduction du temps de travail** : l'arrêt de travail est possible sous réserve qu'il n'y ait pas de cumul, sur une même période de travail, d'une indemnité d'activité partielle et des IJSS.
- **Fermeture totale** : l'arrêt de travail n'est pas possible. Toutefois, si vous étiez en arrêt de travail dérogatoire avant la fermeture totale, l'arrêt de travail doit, en principe, être interrompu. Néanmoins, l'employeur peut attendre l'expiration de l'arrêt de travail pour vous placer en activité partielle. Aucune prolongation ni aucun renouvellement ne pourra être accordé une fois que le salarié aura été placé en activité partielle.

Dans les deux cas, le complément versé par l'employeur ne peut pas conduire à verser au salarié un montant plus élevé que s'il avait continué à travailler.

Durée : 21 jours renouvelables jusqu'à la date de fin de fermeture de l'établissement accueillant mon enfant.

Prise en charge : les IJSS s'appliquent sans jour de carence, comme l'indemnité complémentaire conventionnelle ou légale.

Possibilité de fractionner l'arrêt de travail et de le partager entre parents.

Exemple du fractionnement : dans un même mois, je garde mon enfant 2 semaines et le fais garder les 2 autres semaines. L'arrêt de travail dérogatoire sera limité aux 2 premières semaines. Sur la période de travail de 2 semaines, je peux, soit, travailler normalement si mon employeur n'a pas fait de demande d'activité partielle, soit, travailler selon un horaire réduit s'il en a fait la demande.

**Rappel exclusion** : cette situation est impossible dans le cas d'une activité partielle en raison d'une fermeture totale.

## INDEMNITÉ D'ACTIVITÉ PARTIELLE

### PRINCIPE DE L'INDEMNISATION DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Nombre d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle :

C'est égal à la durée légale de travail (35 h hebdomadaires ou 151,67 h mensuelles) ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle ou contractuelle du travail - nombre d'heures travaillées sur cette période.

Cas particulier des salariés au forfait en heures ou en jours sur l'année : la durée légale prise en compte est celle correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de cette réduction.

Pour les forfaits jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou de demi-journées.

### À quoi correspond l'indemnité ?

L'indemnité horaire est égale à **70 % de la rémunération brute horaire**, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail (35 h hebdomadaires ou 151,67 h mensuelles) ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle ou contractuelle de travail, et correspondant à environ **84 % de la rémunération nette horaire**.

### Qu'entend-on par « rémunération » :

C'est la rémunération mensuelle brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle ou contractuelle du travail.

**Sont notamment incluses** : majorations du salaire (travail de nuit, dimanches, ...), primes versées mensuellement et calculées en fonction du temps de présence du salarié (et donc affectées par l'activité partielle), prime annuelle d'assiduité calculée selon le temps de travail effectif. Les éléments de rémunération variable (ex : commissions) et primes versées selon une périodicité non mensuelle mais calculées en fonction du temps de présence du salarié (et donc affectées par l'activité partielle) sont inclus au prorata (voir exemples, cas n°3).

**Sont notamment exclus** : heures supplémentaires et leurs majorations, prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels, primes d'intéressement et de participation et plus généralement les primes qui ne sont pas affectées par la mise en activité partielle.

### Y-a-t-il un montant minimum garanti ?

**OUI**, un salarié ne peut pas percevoir moins que la Rémunération Mensuelle Minimale (RMM).

L'employeur doit s'assurer que le cumul du salaire net versé pour les heures travaillées et des indemnités nettes versées au titre de l'activité partielle n'est pas inférieur au Smic net mensuel. A défaut, il doit verser une **allocation complémentaire** du montant de la différence entre le résultat du calcul et la RMM.

### Montant de la RMM :

Un salarié à temps plein ne doit pas percevoir une rémunération mensuelle nette inférieure au Smic net mensuel (**1.196,63 €**).

Pour un salarié à temps partiel, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle ne peut être inférieur au taux horaire du Smic (**10,15 € bruts ; 8,03 € nets**) sauf si le taux horaire de la rémunération du salarié est inférieur au taux horaire du Smic. Dans ce cas, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est égal au taux horaire de sa rémunération.

Salariés au forfait heures / jour : le dispositif de la RMM s'applique aussi à ces salariés.

### À savoir :

- La RMM ne s'applique pas aux apprentis et aux salariés en contrats de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au Smic.
- L'employeur peut décider de me verser un complément de salaire pour me permettre de percevoir jusqu'à 100 % de ma rémunération nette.
- Si le calcul de 70 % de mon taux horaire conduit à un taux horaire supérieur à 31,98 € (70 % de 4,5 SMIC horaire brut), le différentiel ne pouvant être indemnisé, l'employeur me verse le complément.

### Salariés en formation :

Si l'employeur avait donné son accord avant le 28 mars 2020, le salarié perçoit 100 % de sa rémunération nette pendant sa formation. Dans le cas contraire, il perçoit 70% de sa rémunération antérieure pendant sa formation (alignement sur les conditions de droit commun).

## EXEMPLE DE CALCULS

### **Cas n° 1 : sans prime ni rémunération variable ni heure supplémentaire le mois précédant l'activité partielle**

Ma durée habituelle de travail est 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensuelles). Je ne reçois ni prime ni rémunération variable et ai perçu un salaire mensuel de base de 2.300 € bruts le mois précédant l'activité partielle (montant que j'aurais dû percevoir si j'avais continué à travailler).

- Taux horaire de ma rémunération :  $2.300 / 151,67 = 15,16$  €.
- Montant de l'indemnité horaire d'activité partielle :  $70 \% \times 15,16 \text{ €} = 10,61 \text{ €}$ . Je perçois une indemnité égale à 10,61 € par heure non travaillée.
- Si arrêt total de mon activité : je perçois une indemnité égale à  $10,61 \text{ €} \times 151,67 = 1.609,22 \text{ €}$
- Si réduction de mon horaire de travail (ex : j'ai travaillé 70 heures dans le mois) : je perçois une indemnité égale à  $10,61 \text{ €} \times (151,67 - 70) = 866,52 \text{ €}$ , en plus de la rémunération normale de mes heures travaillées dans le mois (70 h).

### **Cas n° 2 : avec une prime d'ancienneté mensuelle calculée en fonction du temps de présence du salarié**

Ma durée habituelle de travail est 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensuelles). J'ai perçu 2.300 € de salaire de base le mois précédant l'activité partielle et 30 € de prime d'ancienneté mensuelle (montants que j'aurais dû percevoir si j'avais continué à travailler).

- Taux horaire de ma rémunération :  $2.330 / 151,67 = 15,36$  €.
- Montant de l'indemnité horaire d'activité partielle :  $70 \% \times 15,36 \text{ €} = 10,75 \text{ €}$ . Je perçois une indemnité égale à 10,75 € par heure non travaillée.
- Si arrêt total de mon activité : je perçois une indemnité égale à  $151,67 \times 10,75 = 1.630,45 \text{ €}$ .
- Si réduction de mon horaire de travail (ex : j'ai travaillé 70 heures dans le mois) : je perçois une indemnité égale à  $10,75 \times (151,67 - 70) = 877,95 \text{ €}$ , en plus de la rémunération normale de mes heures travaillées dans le mois (70 h).

### **Cas n° 3 (Ministère du travail) : avec primes mensuelles et annuelles, bonus, rémunération variable et heures supplémentaires accomplies le mois précédant l'activité partielle**

Ma durée habituelle de travail est 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensuelles). Mon salaire mensuel de base est 2.700 € et je perçois 300 € de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail). J'ai perçu un salaire plus élevé en février 2020 en raison de 16 heures supplémentaires majorées à 25 %. Je perçois habituellement un bonus en mai de chaque année de 1.000 € et une prime d'ancienneté de 1.000 € au mois de décembre (calculée en fonction du temps de travail sur l'année). J'ai travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser est donc de 74,67 heures (151,67 - 77 heures travaillées).

#### Détermination du taux horaire :

- Taux horaire de base : salaire du mois précédent déduction faite des heures supplémentaires / la durée légale :  $2.700 / 151,67 = 17,80$
- Taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence : prime mensuelle / la durée légale :  $300 / 151,67 = 1,98$
- Taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable : moyenne mensuelle des éléments variables / la durée légale :  $(2.000 / 12) / 151,67 = 1,10$
- Taux horaire global :  $(17,80 + 1,98 + 1,10) = 20,88 \text{ €}$

#### Montant de l'indemnité d'activité partielle :

$(70 \% \times 20,88) \times 74,67 = 1.091,38 \text{ €}$  (à laquelle s'ajoutera la rémunération normale des 77 heures travaillées).