



SECAFI
Groupe ALPHA



Dispositif de chômage partiel et Covid-19

Note de présentation technique

SECAFI

Société d'expertise comptable inscrite
au Tableau de l'Ordre de la région Ile de France
Cabinet agréé par le Ministère du Travail,
habilité IPRP et membre de la FIRPS

Direction régionale Paris Nord Est / Bureau de Paris
20 rue Martin Bernard
75647 Paris Cedex 13
Tél 01 53 62 70 00

SAS au capital de 4 029 880 €

312 938 483 RCS Paris

Numéro d'identification intracommunautaire

FR 88 312 938 483

Version 1 du 16 mars 2020

Le régime de l'activité partielle	page 5
Conséquences du régime de l'activité partielle et rôle du CSE	page 10
Annexe : Questions – Réponses sur l'activité partielle	page 19

- ▶ Le code du travail prévoit des conditions et modalités de mise en œuvre du chômage partiel (appelé officiellement « activité partielle » depuis 2013).
- ▶ Ce dispositif est susceptible d'être mis en œuvre par les entreprises au regard de la situation liée au Coronavirus Covid-19.
- ▶ Le Gouvernement a annoncé des modalités particulières pour le chômage partiel dans ce cadre (aide rétroactive, niveau d'allocation de l'Etat...), certaines déjà intégrées dans des dispositions réglementaires parues au Journal Officiel, d'autres à venir (un Décret est annoncé en préparation d'après un communiqué du Ministère du travail du 16 mars).
- ▶ Le présent document vise à présenter de manière synthétique le dispositif de chômage partiel, tout en précisant les particularités liées au Covid-19, telles que connues à la date de rédaction.

A NOTER : Les pouvoirs publics ont annoncé un certain nombre d'évolutions du dispositif d'activité partielle, en faveur des entreprises, dans le cadre spécifique de l'épidémie COVID 19. La présente note est basée sur le dispositif et les montants en vigueur à la date de rédaction. Nous produirons des actualisations de cette note au fur et à mesure que seront définies précisément et officialisées les mesures annoncées.

- ▶ Le dispositif de chômage partiel (appelé officiellement « **activité partielle** » depuis 2013) est prévu pour les entreprises rencontrant des difficultés temporaires, afin d'éviter les licenciements économiques et de préserver les compétences. Ce dispositif **va être utilisé massivement dans le cadre des mesures prises pour lutter contre l'épidémie COVID 19.**
- ▶ **Les salariés en activité partielle reçoivent une rémunération** équivalente à 70 % de leur rémunération brute, ce qui représente environ 83/84% du net. La rémunération reçue est au minimum de 100% du smic net (un salarié au SMIC recevra ainsi 100 % de sa rémunération).
- ▶ **L'entreprise reçoit une indemnisation** fixe quelque soit la rémunération du salarié, d'un niveau tel que la mise au chômage partiel d'un salarié au SMIC ne lui coûte rien. A cela, s'ajoute une exonération de charges sociales patronales et salariales (hormis CSG CDRS). Au total, le coût de mise au chômage partiel est largement pris en charge par la collectivité : pour un salarié à 3 fois le SMIC, cette prise en charge représente les deux tiers du coût.
- ▶ Un **Décret** devrait paraître dans les prochains jours pour apporter des **modifications à ce dispositif** de chômage partiel (notamment sur l'indemnisation des entreprises) – nous n'en connaissons pas à date le détail.
- ▶ Des dispositions spécifiques sont prévues pour les nombreux cas particuliers : temps partiel, horaires supérieurs à 35 heures, salariés au forfait heures ou jours, etc....
- ▶ **Le CSE doit être consulté** avant la mise en place du chômage partiel.
- ▶ **Un accord collectif peut aménager ou améliorer le dispositif**, par exemple prévoir une rémunération au-delà du minimum de 70 %, ou des dispositions anticipant et préparant le redémarrage de l'activité (formation, anticipation de l'organisation, etc...). Ce type de disposition peut également être décidée par mesure unilatérale de l'employeur.





Le régime de l'activité partielle

- ▶ Le dispositif d'activité partielle est encadré par les articles L.5122-1 et R.5122-1 et suivants du Code du Travail. Il résulte de la Loi du 14 juin 2013 dite « de sécurisation de l'emploi », et remplace l'ancien dispositif de chômage partiel.
- ▶ L'activité partielle est construite comme un outil de prévention des licenciements. Lorsqu'une entreprise fait face à des difficultés économiques, l'employeur est autorisé à réduire le temps de travail des salariés en-deçà de la durée légale du travail tout en les maintenant dans l'emploi. Le contrat de travail est suspendu pendant les heures chômées.
- ▶ Pendant les périodes chômées le salarié en situation d'activité partielle touche une indemnité versée par l'entreprise correspondant à un pourcentage de sa rémunération brute. L'employeur de son côté perçoit une aide de l'Etat et de l'UNEDIC.
- ▶ Les liens suivants permettent d'accéder à des informations plus approfondies :
 - ▶ Fiche sur l'activité partielle du Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle>
 - ▶ Fiche sur l'activité partielle de l'URSSAF : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/reduire-ou-cesser-lactivite/lactivite-partielle.html>
 - ▶ Circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle et note technique actualisée (juillet 2015) : http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/07/cir_39848.pdf
 - ▶ Coronavirus – questions/réponses pour les salariés et les entreprises : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>



Situations permettant la mise en œuvre d'une activité partielle

- ▶ Le code du travail précise les situations dans lesquelles une entreprise peut recourir à l'activité partielle :
 - ▶ Conjoncture économique
 - ▶ Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
 - ▶ Sinistre
 - ▶ Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise (au-delà du simple entretien)
 - ▶ Intempéries de caractère exceptionnel (arrêté de catastrophe naturelle)
 - ▶ Autres circonstances de caractère exceptionnel
- ▶ En l'espèce, **le Gouvernement a annoncé que la situation liée au Coronavirus Covid-19 constitue une circonstance de caractère exceptionnel qui justifie le recours à l'activité partielle.**
- ▶ L'activité partielle peut prendre deux formes :
 - ▶ Soit une réduction du temps de travail hebdomadaire
 - ▶ Soit une fermeture temporaire d'établissement
- ▶ Les salariés en forfait jour ou forfait heures ne sont éligibles qu'en cas de fermeture totale de l'établissement, ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent.
- ▶ La durée d'indemnisation de l'activité partielle est limitée à 1000 heures par an et par salarié.

Conditions d'indemnisation pour réduction de l'horaire de travail

- ▶ La formule de calcul unique énoncée à l'article R.5122-19 du code du travail repose sur une logique d'**indemnisation de toute heure chômée intervenant en dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat pour la période considérée.**
- ▶ La notion de période légale doit être appréciée en fonction du mode d'aménagement mobilisé. Elle peut être appréciée de manière hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.
- ▶ Pour rappel, les durées légales sont les suivantes :
 - ▶ Hebdomadaire 35 heures
 - ▶ Mensuelle 151,67 heures
 - ▶ Annuelle 1600 heures (la journée de solidarité étant déduite).
- ▶ La durée légale du travail et la durée stipulée au contrat au cours d'une période d'activité partielle sont appréciées en tenant compte du nombre de mois entiers, du nombre de semaines entières et du nombre de jours ouvrés.
- ▶ Lorsque la durée collective du travail est supérieure à 35 heures (par exemple 39h) l'indemnisation reçue par l'entreprise et la rémunération que l'entreprise est tenue de verser au salarié sont également limitées à 35 heures (un accord peut prévoir une rémunération au-delà, ou l'employeur peut s'engager à le faire).
- ▶ La rémunération des salariés à temps partiel, et l'indemnité reçue par l'entreprise sont fonction de la durée du travail contractuelle.



L'autorisation administrative de l'activité partielle

- ▶ **Pour prétendre à l'indemnisation de l'activité partielle, l'entreprise doit avoir préalablement obtenu une autorisation du Préfet du département (via la DIRECCTE) dans lequel est situé l'établissement concerné par la mesure, l'avis du CSE étant joint à la demande.**
 - ▶ L'autorisation peut être accordée pour 6 mois, renouvelables sous conditions.
- ▶ **La DIRECCTE dispose d'un délai de 15 jours** pour autoriser ou refuser le recours au chômage partiel, l'absence de réponse au terme de ce délai valant accord tacite, le refus devant être motivé.
- ▶ **Dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, le Gouvernement a annoncé que le délai de traitement par l'administration est réduit à environ 48 heures.**
 - ▶ Le gouvernement a annoncé la mise en place de procédures accélérées en faveur des entreprises pour accepter la prise en charge.
 - ▶ **Pour ne pas pénaliser les entreprises, le Ministère du travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.**
- ▶ Le code du travail conditionne le renouvellement de l'autorisation de procéder à une activité partielle au-delà des six premiers mois à un engagement de l'entreprise sur des mesures de nature à préparer la reprise d'activité :
 - ▶ Engagement de maintien dans l'emploi des salariés pour une durée définie
 - ▶ Mise en œuvre d'actions de formation, l'employeur s'engageant par exemple à recevoir en entretien individuel tous les salariés placés en activité partielle pour recueillir leurs souhaits en matière de formation et examiner leur compatibilité avec le volume d'activité partielle et les besoins en compétences de l'entreprise
 - ▶ Mise en œuvre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, en vue d'améliorer l'employabilité des salariés
 - ▶ Mise en place d'actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise (recherche de nouveaux marchés, etc.)
- ▶ D'autres types d'engagements peuvent être discutés entre l'entreprise et la DIRECCTE.



Conséquences du régime de l'activité partielle et rôle du CSE



▶ Avant de déposer sa demande d'autorisation à la DIRECCTE, l'employeur doit notamment consulter le CSE

▶ Extrait de l'article R.5122-2 du code du travail :

« L'employeur adresse au préfet du département où est implanté l'établissement concerné une demande préalable d'autorisation d'activité partielle.

La demande précise :

1° Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;

2° La période prévisible de sous-activité ;

3° Le nombre de salariés concernés.

Elle est accompagnée de l'avis préalable du comité social et économique en application de l'article L.2312-17. »

▶ L'employeur doit informer le CSE de la décision du Préfet.

▶ Article R.5122-4 du code du travail :

« La décision d'autorisation ou de refus, signée par le préfet, est notifiée à l'employeur dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation.

La décision d'autorisation précise notamment les coordonnées bancaires de l'employeur.

L'absence de décision dans un délai de quinze jours vaut acceptation implicite de la demande.

La décision de refus est motivée.

La décision du préfet est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. **Celui-ci en informe le comité social et économique. »**



Mesure s'imposant aux salariés (sauf pour les représentants du personnel)

- ▶ **La mise au chômage partiel ne constitue pas une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié : aucune procédure particulière envers les salariés n'est requise** (Cass. soc. 9 juin 1999, n° 96-43933).
- ▶ La Cour de cassation décide dans un arrêt du 19 janvier 2011 (Cass. Soc., 19 janvier 2011, n°09-43194) qu'il en va autrement pour un salarié titulaire d'un mandat de représentation du personnel. **Aucun changement des conditions de travail ne peut être imposé à un représentant du personnel sans son accord.**
- ▶ **En cas de refus du représentant du personnel d'être mis au chômage partiel, l'employeur sera tenu de lui verser la partie du salaire perdue du fait de la mesure de chômage partiel.**
- ▶ En revanche, l'employeur peut estimer que le refus du représentant du personnel n'est pas justifié et par conséquent décider de mettre en œuvre la procédure spéciale de licenciement visant les salariés « protégés » (CE, 7 déc. 2009, n°301.563). Le licenciement du salarié « protégé » nécessite alors l'autorisation de l'inspection du travail. La demande doit être présentée sur le terrain disciplinaire, dans la mesure où le refus du salarié protégé est en principe fautif dès lors que les modifications n'affectent pas les conditions d'exercice de leur mandat (CE, 6 mai 1996, n°153.102).

Conséquences de l'activité partielle pour le salarié

- ▶ Pendant les périodes de suspension de son contrat de travail au titre de l'activité partielle, le salarié reçoit une indemnité horaire versée par l'employeur, correspondant à **70% de la rémunération brute**.
- ▶ Un accord d'entreprise peut prévoir une indemnisation supérieure à celle prévue par la loi.
- ▶ Cette indemnité est portée à 100% de la rémunération nette pendant les actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées.
- ▶ Les salariés pour lesquels l'activité partielle met la rémunération en-dessous du montant du SMIC net perçoivent une allocation complémentaire permettant d'atteindre le **SMIC net**, pour respecter la **rémunération mensuelle minimale** (RMM). Cette allocation complémentaire est à la charge de l'employeur.
 - ▶ Cette allocation complémentaire ne s'applique ni aux apprentis, ni aux travailleurs temporaires
- ▶ Le salarié peut exercer un autre emploi pendant les périodes d'inactivité.
- ▶ Le calcul des droits à congés payés et des droits à participation et intéressement n'est pas impacté par l'activité partielle (article R.5122-11 du code du travail).

Conséquences de l'activité partielle pour l'employeur

▶ Les heures chômées en-deçà de la durée légale ou conventionnelle (si celle-ci est inférieure à la durée légale) du travail ouvrent droit à indemnisation pour le salarié ; **l'employeur perçoit de son côté une indemnité forfaitaire, versée par l'Etat et l'UNEDIC**, dont le montant est le suivant (article D.5122-13 du code du travail) :

- ▶ 7,74€ par heure chômée pour les entreprises de 1 à 250 salariés,
- ▶ 7,23€ par heure chômée pour les entreprises de plus de 250 salariés
- ▶ Le Gouvernement a annoncé une revalorisation de ce montant à **8,03€ par heure chômée** (c'est-à-dire au niveau du SMIC net) dans le cadre du Covid-19 (Décret à paraître).

▶ **Le Gouvernement a annoncé une revalorisation globale de l'indemnité versée par l'Etat ; nous n'en connaissons pas à date les modalités précises.**

- ▶ Invitée le 13 mars sur Franceinfo TV, Muriel Pénicaud a assuré que « 100% du chômage partiel » sera pris en charge sur le budget du Ministère du Travail. « Jusqu'ici l'État ne remboursait qu'à hauteur du Smic. Là, on remboursera tous les montants », a poursuivi la ministre.
- ▶ Les modalités n'en sont pas encore connues. L'annonce, si elle est confirmée, amènerait le gouvernement à renforcer son indemnisation très au delà de la revalorisation à 8,04 €/h.
- ▶ Un communiqué du Ministère du travail du 16 mars indique que **l'aide publique va couvrir 100% des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC.**

▶ Un outil de simulation est mis à disposition par le gouvernement au lien suivant : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr>

Conséquences de l'activité partielle pour l'employeur

- ▶ Des dispositions techniques encadrent les cas particuliers.
 - ▶ Ainsi, les salariés rémunérés selon un forfait annuel en heures, en jours ou un régime assimilé n'ouvrent pas droit à une indemnité de l'Etat pour réduction du nombre d'heures travaillées. En revanche, ils y sont éligibles dès la 1^{ère} demi-journée de fermeture totale de leur établissement, de leur service, de leur équipe projet ou de leur unité de production.

- ▶ Les sommes versées au titre de l'activité partielle sont exonérées de cotisations sociales, salariales et patronales.

- ▶ Sur les bas salaires, l'indemnité forfaitaire est le principal facteur de réduction de coût pour l'entreprise. Pour les salaires plus élevés, le non-assujettissement aux cotisations sociales devient le principal facteur de réduction du coût salarial pour l'employeur (voir simulations page suivante).

Conséquences de l'activité partielle en matière de rémunération des salariés et de coût pour l'employeur

Les tableaux ci-dessous et pages suivantes présentent une simulation financière du point de vue de l'employeur, et du point de vue du salarié, pour différents niveaux de rémunérations, pour un mois de chômage partiel, **sur la base de la réglementation à date** (non prise en compte des annonces sur une prochaine amélioration de l'indemnisation des entreprises) :

Indemnisation reçue par l'entreprise et bilan économique pour l'entreprise pour un mois de chômage partiel

250 Salariés et plus	SMIC	2 x SMIC	3 x SMIC
Brut mensuel	1539,42	3078,84	4618,26
POUR L'ENTREPRISE			
Activité normale			
Coût salarial chargé	1611	4182	6546
activité partielle			
Coût mensuel	1171	2155	3234
Indemnisation reçue	1097	1097	1097
Coût net mensuel	74	1059	2137
Economie globale			
En €	1537	3123	4409
En %	95%	75%	67%

Moins de 250 salariés	SMIC	2 x SMIC	3 x SMIC
Brut mensuel	1539,42	3078,84	4618,26
POUR L'ENTREPRISE			
Activité normale			
Coût salarial chargé	1611	4182	6546
activité partielle			
Coût mensuel	1171	2155	3233
Indemnisation reçue	1174	1174	1174
Coût net mensuel	-3	981	2059
Economie globale			
En €	1614	3201	4487
En %	100%	77%	69%

Sources : simulations SECAFI d'après données de bases issues des sites suivants :

<https://entreprise.pole-emploi.fr/cout-salarie/>

<http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

A NOTER : ces estimations constituent un ordre de grandeur pour une approche économique et sociale, pour une entreprise de plus de 250 salariés. Elles sont fournies sous réserve d'un calcul précis à réaliser tenant compte des spécificités liées à l'entreprise concernée et à la branche

Conséquences de l'activité partielle en matière de rémunération des salariés et de coût pour l'employeur

Rémunération versée au salarié pour un mois de chômage partiel

Pour un mois de chômage partiel	SMIC	2 x SMIC	3 x SMIC
Brut mensuel	1539,42	3078,84	4618,26
POUR LE SALARIE			
Activité normale			
Rémunération nette	1196	2415	3641
activité partielle			
Rémunération nette	1196	2013	3020
Perte de rémunération nette			
En €	0	-402	-621
En %	0%	-16,6%	-17,1%

Sources : simulations SECAFI d'après données de bases issues des sites suivants :

<https://entreprise.pole-emploi.fr/cout-salarie/>
<http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

A NOTER : ces estimations constituent un ordre de grandeur pour une approche économique et sociale, pour une entreprise de plus de 250 salariés. Elles sont fournies sous réserve d'un calcul précis à réaliser tenant compte des spécificités liées à l'entreprise concernée et à la branche

- ▶ Pour les rémunérations au SMIC il n'y a pas de perte de rémunération pour le salarié, et la quasi-totalité du coût est remboursé à l'entreprise
- ▶ La réduction du coût salarial pour l'entreprise reste substantielle sur des rémunérations élevées (2/3 de baisse de coûts salarial pour un salarié à trois fois le SMIC). Elle devrait être prochainement améliorée.
- ▶ Pour les rémunérations significativement au delà du SMIC, l'indemnisation du travail partiel représente pour le salarié de l'ordre de 83 à 84 % du net.



Activité partielle : une possibilité d'aménager et d'améliorer le dispositif par accord collectif ou par décision unilatérale

- ▶ **Certaines Branches d'activité ont conclu des accords collectifs relatifs à l'activité partielle.** Il convient alors de s'y référer dans la mesure où ceux-ci peuvent avoir prévu pour les salariés des conditions plus favorables que le cadre légal et réglementaire général
 - ▶ Exemples : Syntec, Industries chimiques et connexes

- ▶ **Il est également possible de conclure un accord collectif d'entreprise relatif à l'activité partielle.** Celui-ci peut par exemple concerner :
 - ▶ Une indemnisation complémentaire des salariés au-delà des 70 % prévu par le cadre légal, prise en charge par l'entreprise
 - ▶ Une indemnisation des heures de travail correspondant à un horaire collectif ou un horaire contractuel supérieur à 35 heures.
 - ▶ L'intégration à la rémunération versée aux salariés d'éléments que l'administration ne prends pas en compte dans la rémunération horaire brute servant de base à l'indemnisation versée à l'entreprise.
 - ▶ Les modalités de mise en œuvre (information des salariés, ...)
 - ▶ Des engagements de l'employeur, notamment en lien avec les facteurs économiques qui ont amené à mettre en place l'activité partielle : actions de GPEC, de formation des salariés, actions complémentaires visant à préserver ou consolider l'emploi, actions visant à préparer la reprise ou la relance de l'activité...

- ▶ **A noter : les modalités d'indemnisation des salariés, et notamment une indemnisation complémentaire au-delà du niveau prévu par la réglementation peut également être mise en place via une **décision unilatérale de l'employeur.****





Annexe : Questions – Réponses sur l'activité partielle



Quel est le régime social et fiscal des indemnités d'activité partielle ?

- ▶ Les indemnités d'activité partielle n'ont pas le caractère de salaire :
 - ▶ Pas de cotisations de sécurité sociale, ni de cotisations et prélèvements habituellement alignés sur cette assiette (retraite, chômage...)
 - ▶ Pas de taxe sur les salaires
- ▶ Ces indemnités sont assujetties :
 - ▶ à la CSG + CRDS comme les allocations chômage. L'indemnité d'activité partielle est ainsi assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. La base de contribution est de 98,25 % de l'indemnité versée (application de 1,75% d'abattement pour frais professionnels). L'application de la CSG et de la CRDS ne doit avoir pour effet de réduire la rémunération à un niveau inférieur à 1539,42€
 - ▶ Pour les salariés placés en activité partielle et relevant du régime local d'Alsace-Moselle, une cotisation maladie supplémentaire est due. Son taux est fixé à 1,50 % et doit être déclarée sous le CTP 211.
 - ▶ à l'impôt sur le revenu
- ▶ Les heures d'activité partielle indemnisées ouvrent des droits au titre de l'assurance vieillesse et permettent l'acquisition de points gratuits de retraite complémentaire

Que se passe-t-il pour les intérimaires et les CDD ?

- ▶ Principe → le régime de l'activité partielle peut bénéficier à tous les salariés, sans distinction de contrat de travail.
 - ▶ CDD (hors CDD pour surcroît temporaire d'activité) et contrats à temps partiel sont couverts par ce principe

- ▶ Intérim → les salariés d'une société de travail temporaire peuvent bénéficier de l'activité partielle si l'établissement dans lequel ils ont été détachés place lui-même ses salariés en activité partielle
 - ▶ En revanche si le recours à l'intérim commence alors que la société était déjà en activité partielle, alors les intérimaires sont exclus du régime d'activité partielle.
 - ▶ Pendant les périodes de suspension de son contrat de travail l'intérimaire peut exercer une mission chez un autre employeur. Il perd alors le bénéfice de l'indemnisation de l'activité partielle.

- ▶ Salariés en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation → plafonnement de l'indemnité forfaitaire à leur taux horaire
 - ▶ Concernant les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation confrontés à une mise en chômage partiel, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée par l'entreprise est plafonné à leur rémunération horaire brute (ils ne peuvent donc pas être mieux rémunérés qu'ils ne le sont en situation habituelle).



Quelles sont les incidences d'une période d'activité partielle ?

Pas de modification du contrat de travail	Le salarié doit accepter l'activité partielle. Un refus peut être constitutif d'une faute grave.
Salaire	Pendant la période de prise en charge au titre de l'activité partielle, les salariés ne peuvent prétendre qu'au versement des indemnités d'activité partielle, éventuellement complétées par des indemnités conventionnelles
Primes	Les indemnités constituent un substitut de salaire, et entrent dans la base de calcul des primes (ancienneté, etc.)
Jours fériés	Les jours fériés chômés ne doivent pas entraîner de baisse de salaire. Il n'y a donc pas d'activité partielle ces jours-là
Congés payés	La totalité des heures chômées est prise en compte dans le calcul des droits à congés payés
Indemnité de licenciement	Calcul du salaire de référence sur la base du salaire habituel, correspondant aux mois d'activité normale
Acquisition de RTT	La période d'activité partielle ne génère pas d'acquisition de RTT. A noter cependant que pour les salariés au forfait jours, le nombre de jours de repos n'est pas impacté par l'activité partielle.

Quels éléments composent la rémunération horaire brute ?

- ▶ La **rémunération** à retenir est celle **servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés** (calculée selon la règle du maintien de salaire).
- ▶ La circulaire du 12 juillet 2013 fixe la liste des éléments à intégrer dans le calcul de l'indemnité partielle, c'est-à-dire de la **rémunération versée en contrepartie du travail**. Il s'agit :
 - ▶ du salaire brut (avant déduction des cotisations sociales)
 - ▶ des majorations pour travail supplémentaire
 - ▶ des avantages en nature dont le travailleur ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé
 - ▶ des pourboires
 - ▶ des primes et indemnités versées en complément du salaire, si elles sont versées en complément du travail et si elles ne rémunèrent pas déjà la période des congés (primes annuelle assise uniquement sur le salaire des périodes de travail, exclusion faite de la période des congés payés, primes compensant une servitude de l'emploi, primes liées à la qualité du travail)
- ▶ En revanche, ne doivent en principe pas être intégrés dans l'assiette de calcul de l'indemnité de la rémunération qui ne correspond pas réellement au travail effectué par le salarié, qui rémunère à la fois la période de travail et de congés ou qui ont un caractère exceptionnel ou facultatif. Il s'agit (liste non exhaustive) :
 - ▶ les remboursements de frais (correspondant aux frais réellement engagés par le salarié)
 - ▶ le treizième mois (versé globalement pour l'année)
 - ▶ la prime de vacances
 - ▶ les primes d'assiduité semestrielle
 - ▶ une prime d'ancienneté ou d'assiduité versées pour l'année entière
 - ▶ une prime d'efficacité semestrielle
 - ▶ des primes d'intéressement et de participation
 - ▶ le pourcentage annuel sur le chiffre d'affaires alloué en fin d'exercice en fonction d'une production globale.