

Source :

- **Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020** portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

COMMENT SONT DETERMINEES LES HEURES INDEMNISABLES ?

1 Salarié en forfait annuel en jours ou en heures

L'article R. 5122-19, alinéa 2, précise que, pour ces salariés, il est pris en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement (*partie de l'établissement / unité de production / service / atelier / équipe projet*). Dans ce cas, le nombre d'heures indemnisables est déterminé de la manière suivante :

Une journée de fermeture = 7 heures
1/2 journée de fermeture = 3,5 heures
Une semaine non travaillée = 35 heures

Exemple - Un salarié bénéficiant d'une convention de forfait travaille dans une entreprise qui ferme, en avril 2020, pendant 2,5 jours.

Le nombre d'heures indemnisables est de 17,5 heures $((2 \times 7h) + 3,5h)$.

A noter : Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période d'activité partielle, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures. Ces heures, issues de cette conversion, sont déduites du nombre d'heures indemnisables.

Formule de calcul en cas de réduction d'activité - L'article R. 5122-19, alinéa 2, précité ajoute que, pour ces salariés, il est pris en compte la durée légale correspondant aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de cette réduction.

Nombre de jours de réduction d'activité x 7 h x % de la réduction d'activité

(Le Ministère du travail précisera cette formule de calcul. Il conviendra donc de la vérifier)

Exemple - Un salarié bénéficiant d'une convention de forfait travaille dans une entreprise qui, en avril 2020, réduit son horaire de travail de 40 % pendant une semaine (5 jours). L'horaire de travail pratiqué sera de 21 heures pendant 5 jours (35h x 60%).

Le nombre d'heures indemnisables est de 14 heures $((5 \text{ jours} \times 7 \text{ h} \times 40 \text{ \%})$.

En tout état de cause, le nombre d'heures indemnisables est limité à 35 heures par semaine.

2**Personnel navigant en heures**

Dans les entreprises dont l'organisation de la durée du travail est fondée sous la forme d'alternance de jours d'activité et de jours d'inactivité, le personnel navigant bénéficie d'un nombre de jours minimal d'inactivité (*Exemple : 10 par mois – cf. D. 422-5-2 du CAC*).

Formule de calcul :

$$(\text{Nombre de jours d'inactivité constatés [AP]} - \text{nombre de jours d'inactivité garantis}) \times 8,75 \text{ h}$$

Exemples :

1- Un salarié bénéficie, au cours du mois d'Avril 2020, de 10 jours d'inactivité garantis. Sur ce mois, l'entreprise a recours à 12 jours d'activité partielle.

Le nombre d'heures indemnisables est de 17,5 heures $((12 - 10 \text{ jours}) \times 8,75 \text{ h})$.

2- Un salarié bénéficie, au cours du mois d'Avril 2020, de 10 jours d'inactivité garantis. Sur ce mois, l'entreprise a recours à 15 jours d'activité partielle.

Le nombre d'heures indemnisables devrait être de 43,75 heures $((15 - 10 \text{ jours}) \times 8,75 \text{ h})$, mais il est limité à 35 heures.

3**VRP**

Le texte vise "les salariés mentionnés au titre Ier du livre III de la septième partie du code du travail", à savoir les VRP sans distinguer entre les VRP exclusifs ou multicartes : tous semblent donc être visés.

Le calcul du nombre d'heures indemnisables se décompose en 4 étapes :

1- Déterminer la rémunération mensuelle de référence (RMR) :

Il faut faire la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils précédant le 1^{er} jour de placement en activité partielle. Si le salarié a travaillé moins de 12 mois, il faut faire la moyenne des mois civils travaillés.

Doivent être exclus :

- Les frais professionnels ;
- Les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année ;
- Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

2- Déterminer le taux horaire d'indemnisation :

$$\text{RMR} / 151,67 \text{ H}$$

3- Déterminer la perte de rémunération subie :

RMR - RM effectivement perçue

4- Déterminer le nombre d'heures indemnisables :

Perte de rémunération subie / taux horaire d'indemnisation

Exemple - Par hypothèse, une entreprise a recours à l'activité partielle le 20 avril 2020. Au cours des 12 derniers mois précédant (*Avril 2019 – Mars 2020*), un VRP a perçu une rémunération moyenne mensuelle de 2.000 €, exclusion faite des frais professionnel et de l'indemnité congés payés.

Le taux horaire d'indemnisation de ce VRP, en cas d'activité partielle, est de 13,19 € (2.000 € / 151,67h).

Au cours du mois d'Avril, le VRP perçoit uniquement une rémunération de 500 €, il subit donc une perte de 1.500 €.

Le nombre d'heures indemnisables est de 113,72 heures (1.500 € / 13,19 €)

En tout état de cause, le nombre d'heures indemnisables est limité à la durée 35 heures par semaine.

4

Travailleurs à domicile

Le calcul du nombre d'heures indemnisables se décompose en 4 étapes :

1- Déterminer la rémunération mensuelle de référence (RMR) :

Il faut faire la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils précédant le 1er jour de placement en activité partielle. Si la première fourniture de travail au salarié est intervenue il y a moins de 12 mois, il faut faire la moyenne des mois civils travaillés.

Doivent être exclus :

- Les frais d'atelier ;
- Les frais accessoires (*cf. L. 7411-11*) ;
- Les « heures supplémentaires » (*cf. L. 7411-9*) ;
- Les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année ;
- Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

2- Déterminer le taux horaire d'indemnisation :

Il s'agit du taux horaire de salaire mentionné aux articles L. 7422-6 à L. 7422-8 du code du travail ou, s'il est plus favorable, au taux appliqué par l'employeur.

3- Déterminer la perte de rémunération subie :

RMR - RM effectivement perçue

4- Déterminer le nombre d'heures indemnissables :

Perte de rémunération subie / taux horaire d'indemnisation

En tout état de cause, le nombre d'heures indemnissables est limité 35 heures par semaine ou à la durée stipulée au contrat de travail, si elle est inférieure.

A noter : l'aide prévue au titre de la RMM n'est pas cumulable à ces dispositions

Pour une illustration pratique des règles d'indemnisation, vous pouvez vous rapprocher de votre Conseil habituel.

5

Journalistes pigistes

Les nouvelles dispositions concernent ceux en collaboration régulière qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail et qui ont :

- bénéficié au minimum de 3 bulletins mensuels de pige sur les 12 mois civils précédant la date du placement en activité partielle, dont 2 dans les 4 mois précédant cette même date ;
ou
- collaboré à la dernière parution dans le cas d'une publication trimestrielle.

Le calcul du nombre d'heures indemnissables se décompose en 5 étapes :

1- Déterminer la rémunération mensuelle de référence (RMR) :

Il faut faire la moyenne des rémunérations brutes perçues au titre des piges réalisées au cours des 12 derniers mois civils précédant le 1^{er} jour de placement en activité partielle. Si le salarié a travaillé moins de 12 mois, il faut faire la moyenne des mois civils travaillés.

Doivent être exclus :

- Les frais professionnels ;
- Les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année ;
- Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

2- Déterminer le coefficient de référence :

RMR / Salaire minimum mensuel de rédacteur du barème applicable dans l'entreprise concernée ou, à défaut, dans la forme de presse considérée au titre de la même période de référence ou, à défaut, au SMIC

Ce coefficient de référence ne peut être supérieur à 1.

3- Déterminer le taux horaire d'indemnisation :

RMR / 151,67 h*

* Il convient de multiplier ce nombre par le coefficient de référence, s'il est inférieur à 1.

4- Déterminer la perte de rémunération subie :

RMR - RM effectivement perçue

5- Déterminer le nombre d'heures indemnisables :

Perte de rémunération subie / Taux horaire d'indemnisation

En tout état de cause, le nombre d'heures indemnisables est limité à la durée légale de travail après application, s'il y a lieu, du coefficient de référence.

Pour une illustration pratique des règles d'indemnisation, vous pouvez vous rapprocher de votre Conseil habituel.

6

Profession du spectacle, de la publicité et de la mode

Personnes éligibles - Les règles d'indemnisation concernent tous les artistes, techniciens et ouvriers du spectacle vivant et enregistré, ainsi qu'aux mannequins visés aux articles L. 7121-2 et suivants, L. 7123-2 à L. 7123-4 et L. 7123-6 et L. 5424-20 du code du travail.

Nombre d'heures indemnisables – il correspond :

- à 7 heures par cachet contractuellement programmé, mais non réalisé en raison d'une annulation liée à l'épidémie de covid-19 ;
- dans la limite de 7 heures par jour de travail pour les travailleurs auxquels le cachet n'est pas applicable.

Pour une illustration pratique des règles d'indemnisation, vous pouvez vous rapprocher de votre Conseil habituel.

7

Salariés bénéficiant d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle

Salaires de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle - Il tient compte également de la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils précédant le 1^{er} jour de placement en activité partielle. Si le salarié a travaillé moins de 12 mois, il faut faire la moyenne des mois civils travaillés.

Doivent être exclus :

- Les frais professionnels ;
- Les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année ;
- Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

8

Date d'effet

Ces dispositions sont applicables aux demandes d'indemnisation d'activité partielle au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 12 mars 2020 en raison de l'épidémie de covid-19 jusqu'au 31 décembre 2020.