



Chômage partiel

Fiche 4 **SALAIRES**

Impact sur salaire

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 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 annuelles assises 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 (liste non exhaustive) :
- les remboursements de frais (correspondants 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 versée 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.

À NOTER :

Les modalités d'indemnisation des salariés, notamment une indemnisation complémentaire au-delà du niveau prévu, par la réglementation, peuvent également être mises en place, via une décision unilatérale de l'employeur.

EXEMPLES :

Exemple n°1 : Un salarié qui travaille habituellement sur un rythme hebdomadaire de 35 heures. Son employeur décide de le placer en activité partielle durant un trois semaines (il travaille donc 105 heures sur un total de 151,67 heures). Durant cette période, ce salarié ne suit pas de formation. En temps normal (en dehors de la mise en place d'une activité partielle), le salarié touche un salaire de base de 2.275 euros brut (à raison de 15 euros brut de l'heure), soit **1.775 euros net**. Au titre de trois semaines de chômage technique, l'indemnité due au salarié est de 1.592,53 euros. Après retenue, son salaire net s'élève à **1.581.38 euros**.

Exemple n°2 : Un salarié qui travaille habituellement sur un rythme hebdomadaire de 35 heures. Mais cette fois-ci, il suit une formation durant cette période d'heures chômées. Dès lors, il reçoit une indemnité horaire correspondant à 100% de sa rémunération nette horaire (et non pas 70% de sa rémunération brute horaire comme dans l'exemple précédent). En temps normal (en dehors de la mise en place d'une activité partielle), le salarié touche un salaire de base de 2.275 euros brut (à raison de 15 euros brut de l'heure), soit **1.775 euros net**. En revanche, il perçoit une l'indemnité de 1.228,50 euros au titre du chômage technique. Après retenue des cotisations salariales, il touche un salaire net de **1.699.71 euros**.

Exemple n°3 : Un salarié perçoit 1.800 euros brut mensuels pour 35 heures de travail hebdomadaire, soit un taux horaire de 11,87 euros brut. L'employeur devra verser 1.279,59 euros brut (70% du salaire horaire brut pour une durée de 154 heures de travail chômées), montant qui est exonéré des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale. Le salarié percevra environ 1.195,36 euros net (environ 84% de son salaire net) après déduction des cotisations CSG (taux réduit) et CRDS. L'employeur bénéficiera, dans une entreprise de plus de 250 salariés, d'une allocation de 1.113,42 euros, ce qui fait un reste à charge mensuel de 166,17 euros pour l'entreprise.

Exemple n°4 : Un salarié perçoit 3.000 euros brut mensuels pour 35 heures de travail hebdomadaire, soit un taux horaire de 19,78 euros brut. L'employeur devra verser 2.132,28 euros brut (70% du salaire horaire brut pour une durée de 154 heures chômée), montant qui est exonéré des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale. Le salarié percevra environ 1.991,92 euros net (environ 84% de son salaire net) après déduction des cotisations CSG (taux réduit) et CRDS. L'employeur bénéficiera, dans une entreprise de plus de 250 salariés, d'une allocation de 1.113,42 euros, ce qui fait un reste à charge mensuel de 1.018,86 euros pour l'entreprise.

Exemple n°5 : Un salarié perçoit 6.000 euros brut mensuels pour 39 heures de travail hebdomadaire, soit un taux horaire de 35,50 euros brut. L'employeur devra verser 3.827,22 euros brut (70% du salaire brut horaire dans la limite de la durée légale), montant qui est exonéré des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale. Le salarié percevra 3.575,28 euros net (environ 84% de son salaire net dans la limite de la durée légale) après déduction des cotisations CSG (taux réduit) et CRDS. L'employeur bénéficiera, dans une entreprise de plus de 250 salariés, d'une allocation de 1.113,42 euros. Les heures au-delà de 35 heures ne sont pas prises en charge. L'entreprise aura un reste à charge de 2.461,86 euros pour l'entreprise.