



Chômage partiel

Fiche 3 ***Indemnisation***

L'indemnisation due aux salariés

La mise en chômage partiel ouvre droit non au paiement d'un salaire mais à l'allocation spécifique. Pour chaque heure chômeuse indemnisable, l'employeur devra verser à ses salariés une indemnité horaire et obtenir en contrepartie de l'État une allocation d'activité partielle.

Ainsi, en période d'activité partielle, l'employeur devra verser à ses salariés une indemnité correspondant à 70 % de leur salaire horaire brut par heure chômeuse et 100 % de leur salaire net horaire s'ils suivent une formation pendant les heures chômeuses. Si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération du salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale (RMM garantie par les articles L3232-1 et suivants du code du travail pour les salariés à temps plein), l'employeur doit lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou [Smic net](#)) et la somme initialement perçue par le salarié.

Les contributions dues sur l'indemnité

Les indemnités d'activité partielle versées par l'employeur à ses salariés ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale (** sauf cas particuliers*).

En revanche, elles sont assujetties à la CSG au taux 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 % . Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Les salariés ayant de faibles revenus peuvent bénéficier d'une exonération de la **CSG** et de la **CRDS** ou d'un taux réduit de CSG fixé à 4,30 %. La CSG n'est pas prélevée ou que partiellement, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le Smic brut. Elle est alors fractionnée à concurrence de ce montant. De même, pour la CRDS qui ne sera éventuellement pas prélevée.

** Cas particuliers :*

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 079. Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France et qui bénéficient d'une indemnité d'activité partielle, une cotisation maladie est due au taux de 2,80 % et doit être déclarée sous le CTP 454. Pour les salariés de Mayotte qui bénéficient d'une indemnité d'activité partielle, une cotisation maladie est due au taux de 2,35 % et doit être déclarée sous le CTP 471.

L'allocation perçue par l'employeur

En tant qu'employeur, il percevra une allocation financée conjointement par l'État et l'assurance chômage :

pour une entreprise de 1 à 250 salariés, 7,74 € par heure chômée par salarié ;

pour une entreprise de plus de 250 salariés, 7,23 € par heure chômée par salarié.

Bon à savoir

L'employeur qui ne demande pas ou qui n'obtient pas l'autorisation de l'administration peut être condamné au paiement de compléments de salaire ou de dommages et intérêts. Les sommes à payer correspondent soit au seul montant des indemnités non versées, soit à la totalité des salaires non perçus pendant la période de chômage.

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 ou un engagement unilatéral de l'employeur 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. Mais le projet de Décret prévoit de la maintenir à 70%. 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 (mais est prise en compte pour le calcul de l'allocation versée par l'Etat à 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, sous réserve des dispositions figurant dans son contrat de travail (exemple : clause d'exclusivité). 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'État 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.

Le Gouvernement a annoncé une revalorisation globale de l'allocation versée par l'État aux entreprises.

Le projet de Décret 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 (basé sur l'actuel dispositif) est mis à disposition par le Gouvernement au lien suivant: <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr>

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'État 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. Le choix fait par les pouvoirs publics est de prendre en charge la totalité du coût pour l'entreprise jusqu'à 4,5 fois le SMIC, là où jusqu'ici la prise en charge était complète au SMIC, puis dégressive.