

## SOMMES VERSÉES EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

---

### **INDEMNITES DE CONGES PAYES – PENSION D’INVALIDITE – CONGE DE RECLASSEMENT**

L'indemnité afférente au congé est égale au **1/10<sup>e</sup>** de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (1<sup>er</sup> juin au 31 mai).

Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

*Article L. 3141-22 du Code du travail*

L'indemnité de congés payés est soumise à cotisations dans les mêmes conditions que le salaire.

De même, l'indemnité compensatrice de congés payés, versée au moment du départ du salarié de l'entreprise, est cotisable en totalité.

### **ALLOCATIONS COMPLEMENTAIRES VERSEES EN CAS DE MALADIE, DE MATERNITE OU D’ACCIDENT DU TRAVAIL**

#### **Allocations versées par l'employeur**

Les allocations complémentaires versées au titre de périodes d'incapacité temporaire de travail consécutive à une maladie, un accident, une maternité, sont destinées à maintenir en tout ou en partie le salaire d'activité. Elles ont la nature de revenus d'activité que ces allocations soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

À ce titre, elles doivent être incluses dans la base des cotisations sociales et soumises aux contributions de CSG/CRDS aux taux de droit commun (**8 %** après application de l'abattement de **1,75 %** au titre des frais professionnels).

Lorsque le contrat de travail est rompu, les indemnités complémentaires constituent des revenus de remplacement.

#### **Cotisation maladie**

Les prestations complémentaires de prévoyance lorsqu'elles ont la nature de revenus de remplacement sont exonérées de la cotisation maladie.

#### **Contributions CSG et CRDS**

Lorsqu'elles ont la nature de revenus de remplacement, les allocations complémentaires aux indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) sont soumises à la CSG au taux de **6,60 %** et à la CRDS à **0,50 %** sans application de l'abattement de **1,75 %**.

La CSG et la CRDS dues sur les prestations de prévoyance ayant la nature de revenus de remplacement sont précomptées et versées à l'URSSAF par l'organisme débiteur de l'avantage (et par l'employeur en ce qui concerne les allocations complémentaires aux IJSS au titre des périodes postérieures à la rupture du contrat de travail).

### Allocations versées par un régime de prévoyance (complément aux IJSS)

Les allocations complémentaires versées par un système de prévoyance auquel le salarié est affilié à titre obligatoire, sont cotisables à hauteur de la participation patronale.

*Cass. soc. 24 mars 1994 - Sté Les Pompes Funèbres Générales c/ URSSAF de la Creuse  
Lettre-circulaire ACOSS n° 73-18 du 15 mars 1973*

Cette quote-part patronale doit être appréciée globalement sans qu'il y ait lieu de rechercher la ventilation de l'affectation de la cotisation aux différents risques couverts par le régime d'assurance complémentaire.

#### Exemple

*Un salarié en arrêt de travail pour maladie perçoit une indemnité de prévoyance de 1 070 €. Le financement de la prévoyance est réparti de la façon suivante :*

*1,50 % : cotisation patronale.*

*0,75 % : cotisation salariale.*

*Dans ce cas, la part cotisable de l'indemnité de prévoyance est définie de la façon suivante :*

$$1\,070 \text{ €} \times \frac{1,50\%}{2,25\%} = 713,33 \text{ €}$$

Lorsque le complément prévoyance est versé par un organisme auquel le salarié adhère de façon individuelle et facultative, les cotisations ne sont pas dues.

*Lettre-circulaire ACOSS n° 73-18 du 15 mars 1973*

Les allocations complémentaires, relatives à l'incapacité temporaire de travail et versées au titre de périodes durant lesquelles le contrat de travail n'est plus en vigueur, sont exclues de l'assiette des cotisations.

*Lettre-circulaire ACOSS n° 73-18 du 15 mars 1973*

*Cass. soc. 29 octobre 1998 - Association Comité Roannais de Vacances c/ URSSAF de Roanne et a.*

De même, lorsque les allocations complémentaires sont intégralement financées par le salarié, il n'y a pas lieu de cotiser sur ces sommes.

*Cass. soc. 21 février 1991 - 394 P - DRASS Région Centre c/ Sté Biguet*

### Régime fiscal

Les allocations perçues par les salariés, en complément des indemnités journalières de Sécurité sociale, sont passibles, pour leur totalité, y compris pour la fraction correspondant à la participation financière des salariés, de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

La déclaration de ces indemnités incombe à l'employeur même si leur versement est effectué par un organisme de retraite et de prévoyance (Zone 20 A et 20 B de la DADS).

Toutefois, les indemnités journalières complémentaires ne sont pas imposables lorsqu'elles sont versées dans le cadre d'un régime de prévoyance complémentaire à adhésion facultative.

## PENSION D'INVALIDITE

Les allocations complémentaires d'invalidité versées par un organisme de prévoyance que le contrat de travail soit ou non rompu constitue des revenus de remplacement.

## COTISATION MALADIE

Les prestations complémentaires de prévoyance lorsqu'elles ont la nature de revenus de remplacement sont exonérées de la cotisation maladie.

## CONTRIBUTIONS CSG ET CRDS

Lorsqu'elles ont la nature de revenus de remplacement, les allocations complémentaires versées au titre de l'invalidité sont soumises à la CSG au taux de **6,60 %** et à la CRDS à **0,50 %** sans application de l'abattement de **1,75 %**.

☞ *Application du taux réduit de CSG à 3,80 % pour les personnes exemptées d'impôt sur le revenu et exonération de CSG et de CRDS pour les personnes exonérées d'impôt sur le revenu ou bénéficiaires d'avantages non contributifs attribués sous condition de ressources.*

La CSG et la CRDS dues sur les prestations de prévoyance ayant la nature de revenus de remplacement sont précomptées et versées à l'URSSAF par l'organisme débiteur de l'avantage (et par l'employeur en ce qui concerne les allocations complémentaires aux IJSS au titre des périodes postérieures à la rupture du contrat de travail).

## CSG/CRDS (Part salariale)

Libellé	CTP	Taux de cotisation
<b>Allocation complémentaire à une pension d'invalidité versée avant l'âge légal Départ en retraite par organisme de prévoyance</b>		
CSG/CRDS RG retraites	275	7,10 %
<b>Si CSG à taux réduit <sup>(1)</sup> et CRDS à taux plein</b>		
CSG revenus remplacement retraite	266	3,80 %
CRDS revenus remplacement retraite	264	0,50 %

<sup>(1)</sup> *Personnes dont le revenu fiscal de référence excède les seuils prévus aux § I et IV de l'article 1417 du CGI et dont l'impôt est inférieur à 61 €.*

L'article 17 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 crée une contribution de solidarité assise sur les pensions de retraite et d'invalidité ainsi que sur les avantages de préretraite servis à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013.

Le taux de la contribution est fixé à **0,3 %** et son produit est attribué à la Caisse Nationale de solidarité pour l'autonomie.

### Assiette de la contribution

La contribution est due :

- sur les pensions d'invalidité servies par les régimes de base ;
- sur les allocations complémentaires d'invalidité servies par les organismes de prévoyance complémentaire.

☞ *Les compléments de pension d'invalidité servis par l'employeur et qualifiés de compléments de salaire par la jurisprudence, sont soumis à la contribution de solidarité pour l'autonomie assise sur les revenus d'activité et sont de ce fait exclus du champ de la présente contribution.*

Sont redevables de la contribution les personnes dont le montant de l'impôt sur le revenu, acquitté l'année précédant le versement du revenu de remplacement, est supérieur ou égal au seuil de mise en recouvrement de l'impôt sur le revenu (61 €) soit, s'agissant des titulaires de pensions de retraite et d'invalidité, ceux qui sont assujettis à la CSG au taux de **6,6** %.

Sont par ailleurs exonérées de la contribution, les personnes titulaires d'un avantage de vieillesse ou d'invalidité non contributif (allocation de solidarité aux personnes âgées, allocation supplémentaire du Fonds spécial d'invalidité).

### RECOUVREMENT DE LA CONTRIBUTION

La contribution est recouvrée et contrôlée selon les règles, garanties et sanctions applicables au recouvrement de la CSG due sur les mêmes revenus, mentionnées à l'article L. 136-5 du Code de la sécurité sociale.

Le recouvrement de la contribution additionnelle est adossé à celui de la CSG.

En conséquence, la contribution due sur les allocations complémentaires d'invalidité est précomptée par l'organisme débiteur de l'avantage et versée à l'URSSAF dans les mêmes conditions que la CSG assise sur ces mêmes revenus.

### Règles de gestion en URSSAF

Pour le recouvrement de cette nouvelle contribution, un CTP particulier au taux de **0,3** % est créé (CTP 022).

### Date d'application

La contribution s'applique aux avantages servis postérieurement au 1<sup>er</sup> avril 2013.

### Invalide

Le capital versé par l'entreprise à un salarié invalide est assujetti à cotisations sociales.

*Cass. soc. Assemblée plénière 26 janvier 2001 RJS 4/2001 n° 490*

## LES AVANTAGES DE PRERETRAITE

La préretraite peut se définir comme la situation d'un salarié dont le contrat de travail a été rompu ou le temps de travail diminué, et qui bénéficie d'un revenu de remplacement jusqu'à l'âge de la retraite sans avoir à justifier de la recherche d'un emploi.

### Revenus concernés

Sont notamment considérés comme avantages de préretraite :

- les allocations spéciales du FNE en faveur de certaines catégories de travailleurs âgés lorsqu'il est établi qu'ils ne sont pas aptes à bénéficier des mesures de reclassement (dispositif abrogé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012) ;
- les allocations versées aux salariés dont l'emploi à temps plein est transformé en emploi à temps partiel dans le cadre d'une convention de préretraite progressive (fin du dispositif au 1<sup>er</sup> janvier 2005, les conventions existantes continuant à produire leurs effets après cette date) ;
- les avantages alloués aux personnes bénéficiant de préretraites d'entreprises dans le cadre de dispositions réglementaires ou conventionnelles ;
- les avantages alloués aux agents relevant d'un régime spécial en cas de cessation anticipée (CFA) ou progressive (CPA) d'activité ;
- les allocations de cessation anticipée d'activité en faveur des salariés victimes de l'amiante ;
- les avantages accessoires à l'avantage principal maintenus par l'employeur (financement d'un régime de prévoyance, d'une mutuelle ...), au profit des salariés en cessation anticipée d'activité ;
- les avantages de préretraite particuliers résultant d'une décision unilatérale de l'employeur.

### Cotisations et contributions dues et codes types de personnel (CTP)

Personnes domiciliées fiscalement en France et relevant à titre obligatoire du régime français de Sécurité sociale.

#### *Cotisation Maladie*

Les avantages de préretraite ou de cessation anticipée d'activité versés en application de dispositifs publics (préretraites du FNE, préretraites progressives, cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante) ou de dispositifs de préretraite d'entreprise sont soumis à une cotisation d'assurance maladie au taux de :

- **1,70** % dans le cas général ;
- **0,95** % pour les agents des régimes spéciaux (dispositifs CFA et CPA) ;
- **1** % lorsque le dispositif est mis en place suite à une décision unilatérale de l'employeur.

Les bénéficiaires du régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle doivent s'acquitter d'une cotisation supplémentaire maladie de **1,50** %.

Les codes types de personnel applicables sont les suivants :

#### Précompte maladie (part salariale)

Libellé	CTP	Taux
<b>Cas général</b>		
Maladie préretraite RG (pension soins)	212	1,70 %
<b>Alsace-Moselle (y compris majoration Alsace-Moselle : 1,50 %)</b>		
Maladie préretraite RG (pension soins)	213	3,20 %
<b>Régimes spéciaux (pas de cotisation Alsace-Moselle)</b>		
Maladie préretraite régimes spéciaux	214	0,95 %
<b>Versement sur décision unilatérale de l'employeur après une rupture du contrat de travail</b>		
Maladie sur avantages de retraite	216	1,00 %
Alsace-Moselle		
Maladie sur avantage de retraite	216	1,00 %
Majoration Alsace-Moselle	229	1,50 %

Personnes non résidentes en France mais relevant à titre obligatoire d'un régime français d'assurance maladie :

Le taux de la cotisation d'assurance maladie est fixé à **4,90 %** et à **4,20 %** pour les avantages versés en application d'une décision unilatérale de l'employeur.

#### Précompte maladie (part salariale)

Libellé	CTP	Taux
<b>Cas général</b>		
Maladie préretraite RG (pension soins)	212	1,70 %
Non résidents préretraite	306	3,20 %
<b>Versement sur décision unilatérale de l'employeur après rupture du contrat de travail</b>		
Maladie préretraite RG (pension soins)	216	1,00 %
Non résidents préretraite	306	3,20 %

#### Contributions CSG/CRDS

Les allocations de préretraite sont soumises aux contributions CSG-CRDS au taux de **8 %** calculé sur le montant brut de l'allocation sans application de l'abattement de **1,75 %**.

Pour les préretraites ayant pris effet antérieurement au 11 octobre 2007, le taux de CSG est maintenu à **6,60 %** et les bénéficiaires qui ont de faibles revenus, peuvent être exonérés de la CSG et de la CRDS ou bénéficier d'un taux réduit de CSG fixé à **3,80 %**.

Les retenues de CSG et de CRDS ne doivent pas avoir pour effet de réduire l'allocation à un montant inférieur au SMIC brut.

Les personnes non résidentes en France mais relevant à titre obligatoire d'un régime français d'assurance maladie ne sont pas redevables de la CSG et de la CRDS.

Les codes types de personnel applicables sont les suivants :

### CSG/CRDS (part salariale)

Libellé	CTP	Taux
<b>Préretraite ou cessation anticipée avant le 11 octobre 2007</b>		
CSG RG préretraite	277	6,60 %
CRDS RG préretraite	287	0,50 %
<b>Si CSG à taux réduit <sup>(*)</sup> et CRDS à taux plein</b>		
CSG revenus remplacement préretraite	941	3,80 %
CRDS RG préretraite	287	0,50 %

<sup>(\*)</sup> Personnes dont le revenu fiscal de référence excède les seuils prévus aux § I et IV de l'article 1417 du CGI et dont l'impôt est inférieur à 61 €.

<b>Préretraite ou cessation anticipée après le 11 octobre 2007</b>		
CSG/CRDS avantages de préretraite	283	8,00 %
<b>Régimes spéciaux (part retraite)</b>		
CSG/CRDS régimes spéciaux (part retraite)	276	7,10 %

### Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (casa)

Elle est due sur les allocations de préretraite servies depuis le 1<sup>er</sup> avril 2013. Sont redevables de cette contribution les titulaires d'allocation de préretraite dont le montant de l'impôt sur le revenu acquitté l'année précédente est supérieur ou égal à 61 €. Le taux de cette contribution est fixé à 0,3 %.

La contribution est précomptée par l'organisme débiteur de l'avantage et versée à l'Urssaf. Elle doit être déclarée sous le CTP 022.

Libellé	CTP	Taux
Contribution additionnelle solidarité autonomie (due pour pensions d'invalidité soumises au taux plein de CSG, non due si taux réduit de CSG)	022	0,30 %

### Contribution patronale spécifique

Les avantages de préretraite versés antérieurement au 11 octobre 2007 sont assujettis à une contribution patronale spécifique au taux de 24,35 % (au 1<sup>er</sup> novembre 2012). Elle doit être déclarée sous le CTP 716.

Pour les avantages de préretraite versés à compter du 11 octobre 2007, le taux de la contribution patronale est fixé à 50 %.

Elle doit être déclarée sous le CTP 717.

**Part patronale (due sur financement patronal)**

<b>Libellé</b>	<b>CTP</b>	<b>Taux</b>
<b>Principe : avantages versés à compter du 11 octobre 2007 quelle que soit la date de mise en place du dispositif de préretraite</b>		
Contribution patronale préretraite	717	50 %
<b>Dérogation : si avantage versé avant le 11 octobre 2007 avec la mise en place du dispositif de préretraite après le 25 mai 2003</b>		
Contribution patronale préretraite	716	24,35 %

## CONGE DE RECLASSEMENT

### OBJET

Les entreprises ou établissements occupant au moins **1 000** salariés doivent proposer un congé de reclassement à chaque salarié dont le licenciement pour motif économique est projeté. Le salarié peut dans ce cadre bénéficier de prestations d'une cellule d'accompagnement.

### ENTREPRISES CONCERNEES

L'obligation de proposer un congé de reclassement s'applique :

- aux entreprises ou établissements occupant au moins **1 000** salariés ;
- aux entreprises appartenant à un groupe dont le siège social est situé en France, dès lors que l'effectif cumulé des entreprises appartenant à ce groupe est au moins égal à **1 000** salariés, que ces salariés soient situés en France ou à l'étranger. L'obligation de proposer un congé de reclassement s'applique également aux unités économiques et sociales (UES) dès lors que les entreprises constituant ces unités économiques et sociales emploient plus de **1 000** salariés ;
- aux entreprises et groupes de dimension communautaire : elles doivent proposer le congé de reclassement à leurs salariés concernés par un projet de licenciement en France, même si le siège social ou l'établissement principal de ces groupes ou entreprises est situé à l'étranger.

### Procédure

L'employeur doit :

- informer le salarié des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement lors de l'entretien préalable au licenciement ou à l'issue de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ;
- proposer obligatoirement le congé de reclassement dans la lettre de licenciement.

### Réponse du salarié

Le salarié dispose de **8** jours à compter de la date de notification de la lettre de licenciement pour accepter le congé.

L'absence de réponse dans ce délai est considérée comme un refus.

### Durée du congé de reclassement

Fixée par l'employeur entre **4** et **12** mois, la durée du congé ne peut être inférieure :

- à la durée des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience éventuellement suivies par le salarié ;
- à **4** mois sauf accord exprès du salarié.

Le congé de reclassement s'effectue en partie durant le préavis.

Lorsque la durée du congé dépasse celle du préavis, le terme de ce dernier est reporté. La rupture du contrat de travail intervient alors à la fin du congé.

### Rémunération du salarié pendant le congé

Salarié de l'entreprise, le bénéficiaire du congé de reclassement continue d'être rémunéré.

Durant la période correspondant au préavis, le salarié continue à percevoir sa rémunération qui est assujettie à cotisation dans les conditions de droit commun.

Lorsque la durée du congé dépasse celle du préavis, il perçoit une rémunération mensuelle (non assujettie aux cotisations de sécurité sociale) à la charge de l'employeur, dont le montant est au moins égal à **65 %** du salaire brut mensuel des **12** derniers mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieur à **85 %** du SMIC.

Cette rémunération est considérée comme un revenu de remplacement et, est soumise de ce fait à la CSG et à la CRDS sur les revenus de remplacement (**6,20 %** et **0,50 %**), après abattement d'assiette de **1,75 %**.

Le salarié peut bénéficier des possibilités d'exonération totale de CSG et de CRDS, ou de la CSG réduite à **3,80 %**, prévues pour les revenus de remplacement et liées soit au revenu fiscal de référence, soit au seuil du SMIC.

*Lettre-circulaire ACOSS 2003-148 du 9 octobre 2003*

La période du congé de reclassement excédant la durée du préavis n'est prise en compte ni pour le calcul des congés payés, ni pour la détermination de l'indemnité de licenciement.

### Allocation de préretraite et de retraite

L'employeur qui verse des allocations de préretraite à des salariés dont le contrat de travail est suspendu doit précompter l'ensemble des cotisations sociales.

*Cass. soc. 19 décembre 1991 RJS 2/92 n° 184*

L'employeur qui verse directement des compléments de retraite ou de préretraite à d'anciens salariés de l'entreprise ne doit pas précompter les cotisations sociales sur les revenus d'activité.

L'entreprise doit, par contre, précompter :

- la cotisation spéciale d'assurance maladie (**1 %**) ;
- la CSG/CRDS sur les revenus de remplacement ;
- la contribution de solidarité (depuis le 1<sup>er</sup> avril 2013) : cette contribution est due sur les avantages versés dans le cadre des régimes de retraite supplémentaire mis en place dans les entreprises, qu'ils soient à cotisations définies ou à prestations définies. Sont redevables de la contribution les personnes dont le montant de l'impôt sur le revenu, acquitté l'année précédant le versement du revenu de remplacement, est supérieur ou égal au seuil de mise en recouvrement de l'impôt sur le revenu (**61 €**). Sont par ailleurs exonérées de la contribution, les personnes titulaires d'un avantage de vieillesse ou d'invalidité non contributif (Allocation de Solidarité aux personnes âgées, allocation supplémentaire du Fonds spécial d'invalidité).

### Règles de gestion en URSSAF

Pour le recouvrement de cette nouvelle contribution, un CTP particulier au taux de **0,3 %** est créé (CTP 022).

## **ALLOCATIONS COMPLEMENTAIRES VERSEES EN CAS DE CONGE PARENTAL D'EDUCATION A TEMPS PLEIN OU A TEMPS PARTIEL**

L'allocation complémentaire versée par l'employeur au salarié, en application d'un accord collectif, pendant la durée de son congé parental d'éducation ou de sa période d'activité à temps partiel (prévue par l'article L. 1225-47 du Code du travail), est exonérée de cotisations salariales et patronales d'origine légale ou conventionnelle imposées par la loi, lorsqu'elle vient compenser tout ou partie de la perte de salaire.

En cas de réduction de la durée du travail, le bénéfice de l'exonération n'est pas accordé lorsque l'ampleur de la diminution de rémunération excède celle de la réduction du temps de travail.

Le bénéfice de l'exonération est subordonné à l'accomplissement d'embauches compensatrices permettant de maintenir le volume d'heures d'emploi. Cette compensation doit avoir lieu dans un délai de **30** jours à compter de la prise du congé ou de l'exercice de l'activité à temps partiel. À défaut, le bénéfice de l'exonération est supprimé.

*Article 15 de la loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 relative à la famille*

☞ *S'agissant d'une somme versée à l'occasion de la modification du contrat de travail, l'allocation complémentaire versée par l'employeur entre dans l'assiette de la CRDS et de la CSG.*

*Circulaire DSS/SDFGSS/5B/96/71 du 2 février 1996*

## **ALLOCATIONS DE FORMATION**

L'allocation de formation versée au salarié qui suit une action de formation en dehors du temps de travail dans le cadre du DIF (Droit Individuel à la Formation) est exclue :

- de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale ;
- de l'assiette de la CGS et de la CRDS.

*Lettre de la DSS du 20 décembre 2004*

## **INDEMNITES CHOMAGE - INTEMPERIES**

Les indemnités versées en cas d'intempéries dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, y compris dans le cas où l'entreprise a adhéré à une caisse de congés payés et est, de ce fait, exonérée du versement, ne doivent pas entrer dans la base de cotisations Sécurité sociale.

Cependant, les cotisations doivent être prélevées sur les indemnités de chômage intempéries versées directement par un employeur non affilié à la caisse de congés payés à laquelle il doit adhérer.

*Cass. soc. 7 février 1974*

L'employeur, qui oublie d'adhérer ou de cotiser à une caisse, doit verser les cotisations de Sécurité sociale qui se rattachent aux indemnités.

Les cotisations doivent également être acquittées sur le complément d'indemnisation versé directement par l'employeur en plus des indemnités légalement prévues (y compris en application d'un accord conventionnel).

*Cass. soc. 15 octobre 1981*

*Cass. soc. 5 mai 1982*

L'ACOSS, dans une lettre du 17 juillet 1986, estime que les cotisations ne sont pas dues lors d'indemnisation en cas de chômage intempéries résultant d'un accord sur le versement d'allocations spéciales aux travailleurs sans emploi conclu et négocié sur le plan national et interprofessionnel entre organisations patronales et salariales.

Ces indemnités supplémentaires ne supportent que le précompte de **1,70 %**, au titre de la cotisation de l'assurance maladie, maternité, invalidité, décès concernant les indemnités, allocations et revenus de remplacement versés aux salariés privés d'emploi.

Il en est de même pour les indemnités de chômage intempéries versées à concurrence du montant légal aux salariés des entreprises du bâtiment, des travaux publics, des industries de carrière et matériaux de construction.

## **ACTIVITE PARTIELLE**

### **Objet**

L'activité partielle consiste pour l'employeur à placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

*Article R. 5122-1 du Code du travail*

Les salariés, tout en restant liés à leur employeur, subissent une perte de salaire due à une réduction d'horaire ou à la fermeture temporaire de l'entreprise.

### **Procédure**

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

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- la période prévisible de sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés.

Elle est accompagnée de l'avis préalable du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, de l'avis préalable des délégués du personnel.

La demande d'autorisation est adressée par voie dématérialisée.

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

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

## Indemnisation du chômage partiel

### *Réduction horaire ou fermeture de l'entreprise*

Les heures non travaillées au titre de l'activité partielle font l'objet du versement de l'allocation dans la limite de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

Ne peuvent bénéficier de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle, les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année lorsque l'activité partielle est due à une réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement. À l'inverse, ces salariés en bénéficient en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent.

## Contingent

L'allocation d'activité partielle est attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnifiables fixé, en tenant compte de la situation économique, par arrêté du ministre chargé de l'emploi (**1 000** h). Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget.

*Article R. 5122-6 du Code du travail*

## Durée maximum

Une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de six mois. Elle peut être renouvelée dans certaines conditions.

## Prise en charge par l'état

Après avoir obtenu l'autorisation d'activité partielle, l'employeur adresse à l'Agence de Service et de Paiement (ASP) une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle.

*Article R. 5122-5 du Code du travail*

L'ASP verse l'allocation d'activité partielle à l'employeur mensuellement.

*Article R. 5122-14 du Code du travail*

Son montant est en principe de :

- **7,74** € par heure indemnifiable si l'effectif n'excède pas **250** salariés ;
- **7,23** € par heure indemnifiable si l'effectif est supérieur à **250** salariés.

*Article D. 5122-13 du Code du travail*

### **Indemnisation par l'employeur**

Les salariés bénéficient pour chaque heure indemnisable d'une indemnité égale à **70 %** de la rémunération horaire brute de référence.

*Article R. 5122-18 du Code du travail*

Cette dernière est déterminée sur la base de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés calculée selon la règle du maintien du salaire, ramenée à un montant horaire au regard de la durée légale de travail ou, si elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de celle mentionnée dans le contrat de travail.

### **Régimes social et fiscal**

Les allocations de chômage partiel sont imposables mais ne constituent pas un salaire.

Elles sont donc soumises à la CSG sur les revenus de remplacement et à la CRDS, après abattement d'assiette de **1,75 %**.

Elles sont exonérées de cotisations.

### **Statut du salarié durant l'activité partielle**

Les périodes d'activité partielle, sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

Ces périodes sont également prises en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

*Article R. 5122-11 du Code du travail*