



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## FICHE CALCUL DU TAUX HORAIRE BRUT DE REMUNERATION

***Nota bene : les exemples présentés dans cette fiche reprennent, à titre d'illustration, les taux plancher de prise en charge applicables du 1<sup>er</sup> mai au 31 juillet 2022 en activité partielle et en activité partielle de longue durée.***

***Pour une vue d'ensemble sur les taux applicables selon la période, les secteurs d'activités et la situation des entreprises, vous pouvez vous reporter au tableau des taux applicables figurant à la fin du Questions-réponses.***



## ETAPE 1 : Le nombre d'heures chômées

<b>Heures chômées qui ouvrent droit à indemnisation et allocation</b>	<b>Droit commun</b>	Heures chômées dans la limite de la durée légale
	<b>Durée inférieure à la durée légale</b>	Heures chômées sur la période considérée dans la limite de : <ul style="list-style-type: none"><li>• la durée conventionnelle de travail</li><li>• la durée collective de travail</li><li>• la durée contractuelle de travail (temps partiel)</li></ul>
	<b>Durée supérieure à la durée légale</b>	Heures chômées sur la période considérée dans la limite de : <ul style="list-style-type: none"><li>• la durée résultant d'un régime d'équivalence au sens de l'article L.312113 du code du travail</li><li>• la durée collective intégrant des heures supplémentaires habituelles résultant d'un accord ou d'une convention collective</li><li>• la durée contractuelle intégrant des heures supplémentaires habituelles prévue par la convention de forfait en heures au sens des articles L. 3121-56 et L. 3121-57 du code du travail</li></ul>
<b>Heures chômées qui n'ouvrent pas droit à indemnisation et allocation</b>	<b>Droit commun</b>	Sont exclues les heures chômées au-delà de la durée légale ou la durée résultant d'un régime d'équivalence, à savoir : <ul style="list-style-type: none"><li>• les heures supplémentaires exceptionnelles</li><li>• les heures supplémentaires pratiquées habituellement mais qui ne résultent pas d'une durée collective conventionnelle ou d'une convention individuelle de forfait</li></ul>
	<b>Durée inférieure à la durée légale</b>	Sont exclues les heures chômées au-delà de la durée collective ou conventionnelle ou contractuelle, à savoir : <ul style="list-style-type: none"><li>• les heures complémentaires</li><li>• les heures effectuées au-delà de la durée pratiquée habituellement mais qui ne résultent pas d'une durée collective conventionnelle ou d'une convention individuelle de forfait</li></ul>



## ETAPE 2 : Le taux horaire de référence de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle

Le taux horaire de référence au titre de l'activité partielle est le taux horaire de base (1)

Si le salarié a des primes, il faut également calculer le taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence (2)

Si le salarié a une rémunération variable, il faut également calculer le taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable (s'il y en a) (3)

### 1. Taux horaire de base

#### ○ Durée du travail égale ou inférieure à la durée légale du travail

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche...) de ce salaire, hors heures supplémentaires et leur majoration dans la limite de 4,5 SMIC.

Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois, et 1 607 heures sur l'année pour un salarié à temps plein) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

Le résultat de cette division donne le **taux horaire de base**.

#### ○ Durée du travail supérieure à la durée légale du travail éligible à l'activité partielle

*Pour rappel : sont concernés les régimes d'équivalence, les heures supplémentaires résultant soit d'une convention individuelle de forfait incluant des heures supplémentaires, soit d'une durée collective du travail supérieure à la durée légale pratiquée en application d'une convention ou d'un accord collectif à l'exclusion de toute autre heure supplémentaire.*

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche, équivalence...) ainsi que les heures supplémentaires conventionnelles ou contractuelles et leur majoration, dans la limite de 4,5 SMIC



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Il est possible de se référer au dernier salaire perçu au titre de la période précédant le placement en activité partielle. En l'absence de salaire ou d'une référence sur un mois complet, pour la durée précédente, la base de calcul du taux horaire correspond au montant du salaire qui aurait perçu pendant la période considérée si le salarié avait continué à travailler ou travailler normalement.

Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée collective ou individuelle de travail sur la période considérée le cas échéant mensualisée (ex : 169 heures pour une durée collective de 39 heures hebdomadaires, 186 heures pour une durée d'équivalence de 43 heures par semaine).

Le résultat de cette division donne le **taux horaire de base**.

**Si le salaire du salarié ne comporte ni prime ni élément variable : passez directement à l'Étape 3**

## **2. Taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence**

Seules sont prises en compte les primes versées mensuellement qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle (primes de pause payée, par exemple).

Le montant des primes à prendre en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé. Lorsque ces primes connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre, un montant mensuel moyen calculé selon les modalités mentionnées au 3 peut être utilisé.

Ce montant est divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant :

- à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois, 1 607 heures sur l'année) ;
- lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat (même dénominateur que celui prévu pour le calcul du taux horaire de base) ;
- lorsqu'elle est supérieure, la durée collective du travail conventionnelle ou la durée stipulée au contrat (même dénominateur que celui prévu pour le calcul du taux horaire de base.).

Le résultat de cette division donne le **taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence**.



### 3. Taux horaire des éléments de rémunération variable

Sont pris en compte ici :

- Les éléments de rémunération variable (commissions, pourboires...);
- Le cas échéant, les primes mensuelles qui connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre ;
- Les primes versées selon une périodicité non mensuelle, qui répondent aux mêmes critères que les primes visées au 2. (primes calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle) : prime annuelle d'ancienneté ou d'assiduité calculée selon le temps de travail effectif.

Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne de ces éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise indépendamment de la mise en activité partielle du salarié (par exemple période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022).

Ce montant est divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant :

- à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois, 1 607 heures sur l'année) ;
- lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat (même dénominateur que celui prévu pour le calcul du taux horaire de base.) ;
- lorsqu'elle est supérieure, la durée collective du travail conventionnelle ou la durée stipulée au contrat (même dénominateur que celui prévu pour le calcul du taux horaire de base.).

Le résultat de cette division donne le **taux horaire des éléments de rémunération variable**.

### 4. Éléments exclus du calcul du taux horaire

#### ○ Les heures supplémentaires exceptionnelles

Les heures supplémentaires exceptionnelles et leur majoration ne sont pas éligibles à l'activité partielle, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle à l'exception :

- des heures supplémentaires habituelles résultant d'un accord ou d'une convention collective



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

- des heures supplémentaires habituelles prévue par la convention de forfait en heures au sens des articles L. 3121-56 et L. 3121-57 du code du travail

Le texte conventionnel doit prévoir une durée collective de travail applicable à l'entreprise et appliquée par cette-dernière.

○ **Les autres éléments exclus**

Sont également exclues :

les primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels la prime d'intéressement ;

- la prime de participation ;
- les primes qui ne sont pas affectées par la mise en activité partielle ;
- la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

## **ETAPE 3 : Le montant de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle**

**Montant de l'indemnité d'activité partielle pour les secteurs de droit commun = 60 % du taux horaire brut de référence au titre de l'activité partielle (dans la limite de 4,5 SMIC) x nombre d'heures éligibles à l'activité partielle**

**Montant de l'allocation d'activité partielle pour les secteurs de droit commun = 36 % du taux horaire brut de référence au titre de l'activité partielle x nombre d'heures éligibles à l'activité partielle**

**L'allocation d'activité partielle versée à l'employeurs est plafonnée à 36 % de 4.5 SMIC soit par heure non travaillée soit 17,58€ par heure non travaillée.**

**L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est plafonnée à 60 % de 4,5 SMIC horaire brut, c'est-à-dire 29,30 € par heure chômée.**

**EXEMPLES :** Attention, ces exemples sont fictifs et ne visent qu'à montrer la formule de calcul à appliquer, aussi les dates indiquées servent de base à la démonstration sans tenir compte des règles en vigueur alors. Les exemples suivants s'appliquent



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**uniquement aux secteurs de droit commun, les taux de prise en charge diffèrent pour les secteurs protégés qui bénéficiaient de taux majorés jusqu'au 28 février 2022.**

**Exemple 1 :**

Un salarié est placé en activité partielle pour fermeture totale. Il travaille 35 heures par semaine pour un salaire de base de 3000 Euros (sans prime ou rémunération variable).

⇒ **Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnisables**

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de  $(151,67 - 77 \text{ heures travaillées}) = 74,67$  heures chômées.

⇒ **Etape 2 : déterminer le taux horaire**

Taux horaire de base = salaire que le salarié aurait perçu dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle / la durée légale sur la période considérée :  $2700 / 151,67 = 17,80$

⇒ **Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle =** Montant de l'allocation :  $36\% \times 17,80 = 6,41$ . Le taux horaire de 6,41€ est inférieur au plancher d'allocation de 7,73 €, le montant de l'allocation d'activité partielle sera donc de  $7,73 \times 74,67 = 577,20$  Euros

Montant de l'indemnité :  $(60\% \times 17,80) \times 74,67 = 797,48$  euros

Le reste à charge de l'employeur est donc de 220,28 Euros.



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Exemple 2 :**

Un salarié est placé en activité partielle pour fermeture totale. Il travaille 33 heures par semaine (soit 143 heures par mois) pour un salaire de base de 2500 Euros et reçoit 300 euros de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail).

⇒ **Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnisables**

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de  $(143 - 77 \text{ heures travaillées}) = 66 \text{ heures}$

⇒ **Etape 2 : déterminer le taux horaire**

- Taux horaire de base = salaire que le salarié aurait perçu dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle / la durée collective ou stipulée au contrat de travail sur la période considérée :  $2500 / 143 = 17,48$
- Taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence / la durée collective ou stipulée au contrat de travail sur la période considérée :  $300/143 = 2,10$
- Taux global : 19,58

⇒ **Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle =**

Montant de l'allocation :  $(36 \% \times 19,58) = 7,05$ . Le taux horaire de 7,05 € est inférieur au plancher d'allocation de 7,73 €, le montant de l'allocation d'activité partielle sera donc de  $7,73 \times 66 = 510,18 \text{ Euros}$

Montant de l'indemnité :  $(60\% \times 19,58) \times 66 = 775,37 \text{ Euros}$

Le reste à charge de l'employeur est donc de 265,19 euros





**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Exemple 3 :**

Un salarié est placé en activité partielle pour fermeture totale. Il travaille 35 heures par semaine pour un salaire de base de 2700 Euros et 300 euros de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail). Il a perçu un salaire de 3356 Euros le mois précédent en raison de 16 heures supplémentaires majorée à 25 %. Il perçoit habituellement un bonus en mai de chaque année de 1000 euros et une prime d'ancienneté de 1000 Euros au mois de décembre (calculée en fonction du temps de travail sur l'année).

⇒ **Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnisables**

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de  $(151,67 - 77 \text{ heures travaillées}) = 74,67 \text{ heures}$

⇒ **Etape 2 : déterminer le taux horaire**

- Taux horaire de base = salaire que le salarié aurait perçu dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle déduction faite des heures supplémentaires / la durée légale :  $2700 / 151,67 = 17,80$
- Taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence / la durée légale :  $300/151,67 = 1,98$
- Taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable : moyenne mensuelle des éléments variable / durée légale :  $(2000/12) / 151,67 = 1,10$
- Taux global : 20,88

⇒ **Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle =**

Montant de l'allocation :  $(36\% \times 20,88) = 7,52$ . Le taux horaire de 7,52 € est inférieur au plancher d'allocation de 7,73€, le montant de l'allocation d'activité partielle sera donc de  $7,73 \times 74,67 = 577,20 \text{ Euros}$

Montant de l'indemnité :  $(60\% \times 20,88) \times 74,67 = 935,47 \text{ Euros}$

Le reste à charge de l'employeur est de 358,27 Euros.



**Exemple 4 :**

Un salarié est placé en activité partielle pour fermeture totale. Il dispose d'une convention de forfait mensuel en heures (ou d'une durée équivalence décomptée au mois) de 169 heures pour un salaire forfaitaire de 3467 Euros auxquels s'ajoutent 300 euros de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail). Le mois précédent, il a perçu en plus 128,18 Euros correspondant à 5 heures supplémentaires au-delà de son forfait mensuel. Il perçoit habituellement un bonus en mai de chaque année de 1000 euros et une prime d'ancienneté de 1000 Euros au mois de décembre (calculée en fonction du temps de travail sur l'année).

⇒ **Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnisables**

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de  $(169 - 77 \text{ heures travaillées}) = 92 \text{ heures}$

⇒ **Etape 2 : déterminer le taux horaire**

- Taux horaire de base = salaire que le salarié aurait perçu dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle déduction faite des heures supplémentaires au-delà du forfait / durée contractuelle ou collective ou d'équivalence :  $3467 / 169 \text{ heures} = 20,51$
- Taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence / durée contractuelle ou collective ou d'équivalence :  $300 / 169 = 1,77$
- Taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable : moyenne mensuelle des éléments variable / durée contractuelle ou collective ou d'équivalence :  $(2000/12) / 169 = 0,99$
- Taux global : 23,27

⇒ **Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle =**

Montant de l'allocation :  $(36\% \times 23,27) \times 92 = 770,70 \text{ Euros}$

Montant de l'indemnité :  $(60\% \times 23,27) \times 92 = 1284,50 \text{ Euros}$

Le reste à charge de l'employeur est de 513,80 Euros.



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Exemple 4 bis :**

Un salarié est placé en activité partielle pour fermeture totale. Il dispose d'une convention de forfait hebdomadaire en heures (ou d'une durée collective conventionnelle hebdomadaire ou d'une durée d'équivalence décomptée à la semaine) de 39 heures pour un salaire forfaitaire de 3467 euros auxquels s'ajoutent 300 euros de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail). Le mois précédent, il a perçu en plus 128,18 euros correspondant à 5 heures supplémentaires au-delà de son forfait mensuel. Il perçoit habituellement un bonus en mai de chaque année de 1000 euros et une prime d'ancienneté de 1000 euros au mois de décembre (calculée en fonction du temps de travail sur l'année).

⇒ **Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnisables**

Sur le mois, le salarié a travaillé 2 semaines à 39 heures une semaine à 8 heures et une autre semaine chômeuse.

Le nombre d'heures à indemniser sera donc de  $31(39 - 8) + 39 = 70$  heures

⇒ **Etape 2 : déterminer le taux horaire**

- Taux horaire de base = salaire que le salarié aurait perçu dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle déduction faite des heures supplémentaires au-delà du forfait / durée contractuelle ou collective ou d'équivalence :  $3467 / 169$  heures = 20,51
- Taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence / durée contractuelle ou collective ou d'équivalence :  $300 / 169 = 1,77$
- Taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable : moyenne mensuelle des éléments variable / durée contractuelle ou collective ou d'équivalence :  $(2000/12) / 169 = 0,99$
- Taux global : 23,27

⇒ **Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle =**

Montant de l'allocation :  $(36\% \times 23,27) \times 70 = 586,40$  euros

Montant de l'indemnité :  $(60\% \times 23,27) \times 70 = 977,34$  euros

Le reste à charge employeur est donc de 390,94 euros



1. J'effectue des heures supplémentaires qui me sont rémunérées tous les mois, elles ne sont pas indiquées dans mon contrat de travail mais ma convention collective prévoit que des heures supplémentaires peuvent être effectuées et leur taux de majoration, ces heures sont-elles prises en compte pour l'activité partielle ?

Seules sont concernées :

- les heures prévues dans une convention de forfait, à savoir :
  - une convention **écrite**
  - prévoyant un **nombre global d'heures de travail déterminé** à effectuer sur la semaine, le mois ou l'année (soit en mentionnant un volume d'heures supplémentaires, soit une durée de travail supérieure à la durée légale)
  - en contrepartie d'une rémunération = la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures convenu à laquelle s'ajoutent les majorations afférentes.  
La seule fixation d'une rémunération forfaitaire sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération ne permet pas de caractériser une convention de forfait horaire.
  
- une **durée collective de travail incluant des heures supplémentaires par application d'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou de branche**.  
Le seul fait qu'une convention ou un accord autorise le recours à des heures supplémentaires ou en prévoit les majorations n'est pas suffisant. Le texte conventionnel doit prévoir une durée collective de travail applicable à l'entreprise et appliquée par cette-dernière.

Les heures supplémentaires réalisées tous les mois sans le support juridique d'une convention de forfait ou d'une convention/accord collectif ne sont pas prises en compte ni pour déterminer le nombre d'heures indemnifiables, ni pour calculer le taux horaire de référence.

2. J'effectue des heures supplémentaires au-delà de la durée d'équivalence prévue dans mon entreprise, certaines sont prévues dans mon contrat de travail ainsi que la rémunération correspondante, d'autres non. Quelles sont les heures indemnifiables au titre de l'activité partielle ?



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Il est tenu compte des heures correspondant au régime d'équivalence et des heures supplémentaires stipulées par le contrat de travail pour déterminer le nombre d'heures indemnisables. Il est tenu compte de leur rémunération (y compris leur majoration) pour calculer le taux horaire de référence. Les autres heures supplémentaires ne sont pas concernées, leur rémunération doit être neutralisée.

**3. Le code du travail fait référence à l'assiette de calcul des congés payés (la règle du maintien de salaire) pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle. Est-ce que cela signifie que, selon cette règle, il faut prendre en compte la rémunération des heures supplémentaires dans le calcul du taux horaire ?**

Non.

Si le code du travail fait référence à l'assiette de l'indemnité de congés payés, laquelle intègre, selon la jurisprudence, le paiement des heures supplémentaires régulièrement effectuées par le salarié (à l'exclusion des heures supplémentaires exceptionnelles), il n'en demeure pas moins que le montant horaire doit être ramené sur la base des 35 heures ou leur équivalent, ce qui implique de neutraliser la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration.

Diviser l'assiette de congés payés par 151,67 reviendrait à gonfler le taux horaire de la valeur des heures supplémentaires et de leur majoration.

La neutralisation implique de calculer la valeur d'une heure de travail sur la base de la durée légale, autrement dit d'identifier le taux horaire qui serait applicable si toutes les heures étaient rémunérées de la même façon. Cette neutralisation correspond à l'esprit du dispositif et à l'indication précisée dans le texte de « *ramener à un montant horaire sur la base de la durée légale* ». Ce calcul est d'ailleurs utilisé dans l'instruction interministérielle n° DSS/5B/2019/71 du 29 mars 2019 relative à la mise en œuvre des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires.

Dans un souci de pédagogie, au regard des pratiques variées, le choix a été fait dans la présente annexe de proposer un calcul plus simple pour calculer le taux horaire de base consistant à neutraliser les heures supplémentaires, tant au numérateur qu'au dénominateur, ce qui aboutit au même résultat.

A noter que l'article L. 5122-3 du code du travail intègre dans le champ des heures indemnisables certaines heures supplémentaires structurelles (celles qui sont incluses dans les conventions de forfait ou dans une durée collective de travail conventionnelle supérieure à la durée légale).