

Annexe 7 : Précisions concernant les CDI Intermittents

1/ Comment faire la paie lorsqu'il y a plus d'heures chômées dans le mois qu'il n'y a d'heures payées ?

Il faudra suivre ici la règle appliquée à chaque fois qu'il y a une absence avec retenue sur salaire (exemple : absence maladie sans maintien de salaire).

Il est évidemment impossible de retirer plus d'heures que celles qui lui sont payées dans le cadre du lissage.

Si nous prenons l'exemple d'un salarié en CDI ayant une durée moyenne mensuelle de 70,59h. Dans le cadre de l'activité partielle, il est absent réellement sur 72,50h. Dans cette hypothèse, il n'est pas possible de lui déduire de sa paie la totalité des 72,50h. La retenue pour ces 72,50h devra s'effectuer petit à petit.

Mais il faut également faire attention que les éventuelles quelques heures effectuées sur le mois lui soient payées.

Exemple :

Un salarié en CDI est payé pour 70,59h mensuelles.

En mars 2020, son planning prévoit 20h par semaine scolaire. Soit un total de 4 semaines x 20h = 80h réelles.

Il est en chômage partiel sur 72,50h mais a réalisé tout de même 80h – 72,50h = 7,50h au mois de mars.

Ces 7,50h doivent bien être payées normalement sur la paie de mars 2020.

Donc sur les 70,59h mensuelles moyennes, l'employeur en paie 7,50h normalement.

Ensuite, les 63,09h (70,59 – 7,50) autres heures sont déduites de la paie et bénéficient de l'indemnisation chômage partiel.

Ayant chômé 72,50h et en ayant déjà retenues 63,09h sur mars, il me reste 72,50-63,09 = 9,41h à déduire sur la paie du mois suivant.

Si au mois d'avril il y a 40h chômées et 2 semaines d'intermittence, cela signifie que l'employeur pourra déduire des 70,59h mensuelles : les 40h chômées + le reliquat des 9,41h du mois de mars.

Nous conseillons donc d'étaler les heures d'absence sur le ou les mois suivants l'activité partielle. Si cela n'est pas fait sur les mois qui suivent, l'employeur sera de toute manière en droit de récupérer le trop versé à la fin de l'année de référence lorsque l'employeur comparera le nombre d'heures réellement effectuées par rapport aux heures payées sur l'année. Si l'employeur s'aperçoit qu'il a payé plus d'heures que celles effectuées par le salarié il pourra récupérer le trop versé dans la limite de 10% du salaire du salarié et faire de même sur les bulletins de paie suivants jusqu'à récupération de la totalité des sommes. Il peut donc être judicieux de discuter avec le salarié pour se mettre d'accord et arranger au mieux les 2 parties sur la manière d'effectuer la retenue pour les heures chômées dans les mois à venir.

Ce mécanisme sera le même pour une modulation à temps plein ou temps partiel.

2/ Quel est l'impact de l'activité partielle « totale » sur les semaines d'intermittence et les semaines de congés payés ?

Sur les semaines d'intermittence, le fait que le salarié soit en activité partielle totale (aucune heure n'est travaillée), il va y avoir aucun impact pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle et pour la demande d'allocation auprès de l'Etat.

Les semaines d'intermittence étant des semaines prévues au planning avec 0h sur la semaine civile, il n'y a donc pas d'heures à déduire de la paie et donc pas d'heures à indemniser et aucune aide de l'état pour ces semaines.

Les semaines de congés payés prévues et qui tombent au cours des semaines d'activité partielle restent des semaines de congés payés et sont indemnisées comme telles donc soit selon la règle du maintien de salaire soit du 10^{ème}. Mais en tout cas le salarié doit avoir son salaire complet pour ces semaines de congés payés et pas qu'une indemnisation de 70% et il n'y aura pas d'aides de l'Etat.