

Dernière mise à jour le 10 avril 2020

# L'activité partielle et la RMM en 2020

En cas d'activité partielle, un salarié ouvre droit au bénéfice de la RMM (Rémunération Mensuelle Minimale) que la présente fiche pratique vous présente, en tenant compte des modifications apportées par l'ordonnance n° 2020-346 du 27/03/2020.

## Sommaire

- Le principe
- Dispositif dont certains salariés sont exclus: régime avant ordonnance 27/03/2020
- Les modifications apportées par l'ordonnance du 27 mars 2020
- Commentaires
- Régime fiscal et social
- Prise en charge exclusivement par l'employeur
- Prise en charge par l'État

## Le principe

Lorsque, par suite d'une réduction de l'horaire de travail au-dessous de la durée légale hebdomadaire, un salarié a perçu au cours d'un mois, à titre de salaire et d'indemnité d'activité partielle, une somme totale inférieure à la rémunération minimale, il lui est alloué une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue.

En d'autres termes, la RMM vise à assurer :

1. Une rémunération nette au moins égale ;
2. Au smic mensuel brut déduction faite des cotisations obligatoires

### Article L3232-3

La rémunération mensuelle minimale est égale au produit du montant du salaire minimum de croissance tel qu'il est fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12, par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré.

Elle ne peut excéder, après déduction des cotisations obligatoires retenues par l'employeur, la rémunération nette qui aurait été perçue pour un travail effectif de même durée payé au taux du salaire minimum de croissance.

### Article L3232-4

La rémunération mensuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque :

- 1° Au cours du mois considéré, le salarié a accompli un nombre d'heures inférieur à celui qui correspond à la durée légale hebdomadaire en cas de suspension du contrat de travail ;
- 2° Le contrat de travail a débuté ou s'est terminé au cours du mois considéré.

### Article L3232-5

Modifié par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 16 (V)

Lorsque, par suite d'une réduction de l'horaire de travail au-dessous de la durée légale hebdomadaire pour des causes autres que celles énumérées à l'article L. 3232-4, un salarié a perçu au cours d'un mois, à titre de salaire et d'indemnité d'activité partielle, une somme totale inférieure à la rémunération minimale, il lui est alloué une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue. (...)

Pour l'application du présent chapitre, sont assimilées à l'indemnité d'activité partielle, les indemnités pour intempéries prévues aux articles L. 5424-6 et suivants.

Le même principe s'applique également aux indemnités pour intempéries prévues aux articles L. 5424-6 et suivants.

## Dispositif dont certains salariés sont exclus: régime avant ordonnance 27/03/2020

La Rémunération Minimale Garantie (RMM) s'applique dans tous les cas de réduction d'horaire en deçà de la durée légale du travail ou d'arrêt complet d'activité au titre de l'activité partielle.

Ainsi, pour en bénéficier, les salariés doivent être liés par un contrat de travail, impliquant une occupation régulière pendant tout le mois à raison d'un nombre identique à la durée légale du travail.

Par voie de conséquence, la RMM s'applique aux salariés à temps plein, pas aux salariés à temps partiel.

Sont exclus également :

- Les intérimaires ;
- Les apprentis.

Article L3232-1

Tout salarié dont l'horaire de travail est au moins égal à la durée légale hebdomadaire, perçoit, s'il n'est pas apprenti, une rémunération au moins égale au minimum fixé dans les conditions prévues à la section 2.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés temporaires.

## Les modifications apportées par l'ordonnance du 27 mars 2020

L'article 3 de l'ordonnance permet désormais aux salariés à temps partiel placés en position d'activité partielle de bénéficier de la rémunération mensuelle minimale prévue par les articles L. 3232-1 et suivants du code du travail, sous certaines conditions.

Ainsi :

1. Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés à temps partiel ne peut être inférieur au Smic horaire ;
2. Lorsque le taux horaire **de rémunération** du salarié à temps partiel est inférieur au Smic horaire, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle qui lui est versée est égal à son taux horaire de rémunération.

Nota : l'ordonnance ne précise pas si le Smic horaire doit être retenu pour sa valeur « brute » ou « nette », des précisions à ce sujet sont attendues.

Extrait ordonnance :

Article 3

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés mentionnés à l'article L. 3123-1 du code du travail ne peut être inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance, sous réserve des dispositions du second alinéa.

Lorsque le taux horaire de rémunération d'un salarié mentionné à l'article L. 3123-1 du code du travail est inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle qui lui est versée est égal à son taux horaire de rémunération.

[Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)

[Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)

## Commentaires

Il ne s'agit pas tout à fait de la RMM en vigueur, car présentement, il s'agit de maintenir le taux horaire de l'indemnité versée dans le cadre de l'activité partielle à hauteur du taux horaire du Smic horaire.

1. Faute de précision à ce sujet, nous avons opté pour un taux horaire du Smic net, c'est-à-dire la valeur de 8,03 €, mais nous manquons cruellement d'informations claires et précises à ce sujet ;
2. Lorsque le taux horaire du salarié est inférieur au smic horaire (par exemple salariés mineurs), le taux horaire correspond alors à son taux horaire de rémunération.

### Situation 1

Le salarié est-il sous contrat à temps partiel ?		Oui	
Selon art 2 ordonnance n°2020-346 du 27/03/2020 (JO 28) , le taux horaire de l'indemnité ne peut être < Smic horaire, lorsque le taux horaire de rémunération < Smic horaire, le taux horaire est égal à son taux horaire de rémunération.			
Le salarié est-il en formation durant la période d'activité partielle ?		Non	
Les indemnités horaires sont égales à 70% de la rémunération horaire servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés			
Taux cotisations salariales obligatoires ?	24,00%		
Valeur smic horaire du mois	10,15 €		
Valeur rémunération horaire brute servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés		10,15 €	
		→	
	Nb heures	Taux horaire	Valeur
Absence pendant la période d'activité partielle	70,00	10,15 €	710,50 €
70% valeur rémunération brute base calcul congés payés			7,11 €
Valeur minimale: Smic horaire, selon art 2 ordonnance n°2020-346			8,03 €

### Situation 2

Le salarié est-il sous contrat à temps partiel ? **Oui**  
*Selon art.2 ordonnance n°2020-346 du 27/03/2020 (JO 28) , le taux horaire de l'indemnité ne peut être < Smic horaire, lorsque le taux horaire de rémunération < Smic horaire, le taux horaire est égal à son taux horaire de rémunération.*

Le salarié est-il en formation durant la période d'activité partielle ? **Non**

**Les indemnités horaires sont égales à 70% de la rémunération horaire servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés**

Taux cotisations salariales obligatoires ? **24,00%**  
 Valeur smic horaire du mois **10,15 €**  
 Valeur rémunération horaire brute servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés **9,14 €**

	Nb heures	Taux horaire	Valeur
Absence pendant la période d'activité partielle	70,00	9,14 €	639,80 €
70% valeur rémunération brute base calcul congés payés			6,40 €
Valeur minimale: taux horaire rémunération			9,14 €

## Régime fiscal et social

Le régime fiscal et social applicable aux indemnités horaires, l'est également à l'allocation complémentaire versée par l'employeur dans le cadre de la RMM.

Article L3232-6

Les dispositions fiscales et sociales relatives aux allocations et contributions prévues à l'article L. 5428-1 sont applicables à l'allocation complémentaire.

## Prise en charge exclusivement par l'employeur

L'allocation versée dans le cadre de la RMM est exclusivement prise en charge par l'employeur.

Article L3232-7

L'allocation complémentaire est à la charge de l'employeur.

## Prise en charge par l'État

La possibilité de prise en charge par l'État d'une fraction de l'allocation complémentaire est fixée par l'article R 3232-3 (l'article L 3232-8 ayant été abrogé par la loi du 14 juin 2013), à hauteur de 50% du montant de l'allocation complémentaire.

Article R3232-3

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

L'aide de l'État prévue à l'article L. 3232-8, est fixée à 50 % du montant de l'allocation complémentaire.

Article L3232-8

Abrogé par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 16 (V)

L'Etat rembourse à l'employeur une fraction de l'allocation complémentaire.

Le montant cumulé de ce remboursement et de l'allocation de chômage partiel prévue à l'article L. 5122-1 ne peut excéder la moitié de la différence entre la rémunération mensuelle minimale et le salaire net perçu par un travailleur. Ce salaire correspond au nombre d'heures pendant lesquelles celui-ci a effectivement travaillé au cours du mois considéré.