

Source :

- **Ordonnance du 27 mars 2020** portant mesures d'urgence de matière d'activité partielle
Applicable jusqu'à une date fixée par décret et, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020

MESURES IMPACTANT LE RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE

Quels sont les salariés éligibles ?

Nouveaux cas – Il s'agit :

- Les salariés des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat, les salariés relevant soit des EPIC des collectivités territoriales, soit des SEM dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire (*Principalement RATP et SNCF*) ;
- Les salariés des entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières ;
- Les salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et les assistants maternels ;
- L'article 8 prévoit l'indemnisation de salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions, légales ou conventionnelles, relatives à la durée du travail sans pour autant les citer. Cela laisse sans doute envisager les cadres dirigeants, les VRP... ;
- Les salariés qui sont employés par une entreprise ne comportant pas d'établissement en France, lorsque l'employeur est soumis, pour ces salariés, aux contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle et aux obligations d'assurance contre le risque de privation d'emploi au titre de la législation française (*Exemple : Easyjet*) ;
- Les salariés employés par les régies dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un SPIC de remontées mécaniques ou de pistes de ski, dès lors qu'ils sont soumis aux dispositions du code du travail et que leur employeur a adhéré au régime d'assurance chômage.

MESURES IMPACTANT L'INDEMNISATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE

Qu'en est-il de salariés occupés dans le cadre d'un cycle ?

Principe – Pour ces salariés, il est tenu compte des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle. Plus précisément, la durée considérée comme équivalente est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail. (*L'article R. 5122-19, alinéa 3, devrait donc être modifié*).

Formule de calcul – Désormais une seule formule de calcul semble applicable.

Durée considérée comme équivalente

-

Nombre d'heures travaillées sur la semaine

Exemple – Habituellement, un salarié est occupé 39 heures par semaine, mais il est rémunéré sur une base de 35 heures hebdomadaires. Au mois d'avril 2020, le salarié va travailler, au cours d'une semaine, 10 heures en raison de la mise en place de l'activité partielle. **Le nombre d'heures indemnissables est de 29 heures** (39h – 10h).

Qu'en est-il des particuliers employeurs ?

Indemnité d'activité partielle – Son montant est égal à 80 % de la rémunération nette correspondant à la rémunération contractuelle sans pouvoir être :

- inférieur au montant net correspondant, pour les employés à domicile, au salaire minimum prévu par la convention CCN du particulier employeur et, pour les assistants maternels, au montant minimal légal de rémunération.
- supérieur aux plafonds fixés par les règles générales d'indemnisations de l'activité partielle.

Les indemnités d'activité partielle font l'objet d'un remboursement intégral. Le particulier employeur devra faire établir, au salarié, une attestation sur l'honneur certifiant que les heures donnant lieu à indemnité n'ont pas été travaillées.

Régime social et fiscal – Exclusion **de la CSG** et de l'assiette des cotisations sociales (*sur ce dernier point, cela vise le régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle*).

Qu'en est-il des salariés en forfait annuel en jours ?

Conversion jours / heures – Un décret précisera la manière de convertir les jours ou demi-journées chômés en nombre d'heures pour calculer l'indemnité et l'allocation d'activité partielle.

Qu'en est-il des salariés exclus de la durée du travail ?

Modalités de calcul – Un décret déterminera les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Qu'en est-il des salariés à temps partiel ?

Plancher – Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle ne peut être inférieur au taux horaire du SMIC. Toutefois, pour les salariés à temps partiel dont le taux horaire de rémunération est inférieur au SMIC, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle qui lui est versée est égal à son taux horaire de rémunération.

Qu'en est-il des salariés en formation ?

Droit commun – Les actions de formations mises en œuvre, pendant les heures chômées au titre de l'AP et postérieurement au 28 mars, en application de l'article R. 5122-18, alinéa 2, ne sont plus rémunérées à 100%, mais sur le taux de droit commun des salariés à temps partiel (70%).

Qu'en est-il des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?

Calcul – Ils perçoivent une indemnité horaire d'activité partielle égale au pourcentage du SMIC qui leur est applicable.

Régime social et fiscal des indemnités d'activité partielle ?

Simplification – Toutes les indemnités d'activité partielle sont assujetties à la CSG au taux unique de 6,2 %. Le taux réduit de 3,8 % n'est plus applicable. Rappel, cela ne concerne pas les indemnités versées par le particulier employeur qui sont, elles, exonérées de CSG.

Indemnisation employeur complémentaire – L'employeur peut verser des indemnités complémentaires, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale. Ces indemnités sont assujetties à la CSG au taux de 6,2 %. De toute évidence, elles sont exclues de l'assiette de cotisations sociales.

MESURES IMPACTANT LA MISE EN PLACE DE L'ACTIVITE PARTIELLE

Quel aménagement pour les particuliers employeurs ?

Absence d'autorisation - Ils sont dispensés de l'obligation de disposer d'une autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative.

Quel changement concernant les salariés protégés ?

Absence d'accord – L'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel il est affecté ou rattaché.