



FLASH INFO COVID-19 N°6

- **Le dispositif d'Activité Partielle issue de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 modifié par les ordonnances n°2020-428 du 15 avril et n°2020-460 du 22 avril 2020**

La saga des ordonnances continue, en particulier sur le dispositif d'Activité partielle...

A la suite de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, les ordonnances n°2020-428 du 15 avril et n°2020-460 du 22 avril 2020 publiées au JO du 16 et du 23 avril 2020 ont complété et modifié le dispositif sur plusieurs points.

L'article 6 de l'ordonnance du 15 avril 2020,

- * confirme les précisions du Ministère du travail sur l'indemnisation des apprentis et des contrats de professionnalisation ainsi que sur le régime social de l'indemnité d'activité partielle ;
- * précise les modalités d'application de l'Activité partielle aux cadres dirigeants ;
- * étend le dispositif aux salariés portés et aux travailleurs temporaires.

Dans ses articles 4 à 8, l'ordonnance du 22 avril 2020,

- * donne, en prévision du déconfinement progressif, la possibilité d'individualiser l'activité partielle ;
- * intègre finalement les heures supplémentaires dites structurelles, accomplies en application soit d'une convention individuelle de forfait, soit d'une convention ou d'un accord collectif ;
- * précise le régime social de l'indemnité complémentaire en cas de dépassement de 4,5 le SMIC.

Ces mesures s'appliquent dès le 12 mars 2020 jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard au 31 décembre 2020.

Pour une meilleure compréhension de l'ensemble de ces textes, **ASCENT** a décidé de repartir du **Flash Actu n°3** relatif à l'ordonnance 2020-346 et de mettre en évidence les derniers ajustements.

1. L'amélioration de l'indemnisation de certaines catégories de salariés

- L'indemnisation des salariés des secteurs soumis au régime d'équivalence inclut les heures d'équivalence, compte tenu de l'impact très significatif de la crise sanitaire et de ses conséquences sur l'activité de ces secteurs. La durée considérée comme équivalente est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'Activité partielle.
- Le taux horaire de l'indemnité d'Activité partielle versée aux salariés à temps partiel ne peut être inférieur au taux horaire du SMIC soit, 10,15 euros bruts. Si le taux horaire de l'indemnité d'Activité partielle est inférieur au taux horaire du SMIC, le taux horaire de l'indemnité qui lui est versée est égal à son taux horaire de rémunération. Dans ce cas donc, le salarié à temps partiel est indemnisé à 100%.
- Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle de leur employeur d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable selon les dispositions du Code du travail. La rémunération perçue par cette catégorie de salariés est intégralement maintenue lorsque celle-ci est inférieure au SMIC. Lorsque leur rémunération est au moins égale ou supérieure au SMIC, ils sont indemnisés comme les autres salariés, soit 70% de leur salaire horaire brut sans pouvoir être inférieur à 8,03€.
- Les heures supplémentaires structurelles sont prises en compte. L'article R.5122-11 alinéa 1^{er} limite à 151.67 heures (ou la durée conventionnelle ou contractuelle si elle est inférieure), la base de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'Activité partielle. L'ordonnance du 22 avril 2020 intègre dans les heures indemnisables les heures supplémentaires accomplies en application soit d'une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine, le mois ou l'année, soit d'une convention ou d'un accord collectif, conclus avant le 24 avril 2020.

Le Q/R du Ministère du travail à jour au 29 avril 2020 précise que le nombre d'heures supplémentaires et le taux horaire majoré sont intégrés dans la base de calcul.

- L'Activité partielle pour ces salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale, est calculée par référence à leur durée contractuelle ou conventionnelle. Ainsi, ils peuvent être placés en Activité partielle, tout en ayant une durée de travail supérieure à la durée légale, mais inférieure à leur durée de travail contractuelle ou conventionnelle.

2. L'élargissement de l'Activité partielle à de nouveaux bénéficiaires

- Les salariés des entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France lorsque celles-ci sont soumises au régime français de sécurité sociale et de l'assurance chômage.
- Les entreprises publiques qui s'assurent elles-mêmes contre le risque de chômage, en bénéficient. Les sommes mises à la charge de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage seront remboursées par ces entreprises dans des conditions qui seront définies par décret.
- Les salariés des régies dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski, sont intégrés dans

le dispositif d'Activité partielle. Ils en avaient été bénéficiaires, à titre expérimental et pour une durée de trois ans, par l'effet de la loi n°2016-1888 du 28 décembre 2016 de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne.

- * Les salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et les assistants maternels bénéficieront d'une indemnité horaire versée par l'employeur égale à 80% de la rémunération nette prévue au contrat qui ne peut être inférieure pour les employés à domicile au salaire minimum de la CCN des employés du particulier employeurs et pour les assistants maternels au montant minimal prévu par l'article L423-19 du code de l'action sanitaire et sociale. Les indemnités d'activité partielle sont remboursées intégralement par les URSSAF pour le compte de l'Etat.
- Les cadres dirigeants avaient été intégrés dans le dispositif d'activité partielle par l'ordonnance du 27 mars 2020. La condition posée par la nouvelle ordonnance du 15 avril 2020 est la fermeture de l'entreprise. Cela exclut donc leur mise en activité partielle en cas de réduction horaire de leur activité. Nous sommes toujours en attente du décret précisant les modalités de calcul de leur indemnité.
- Les salariés portés sont éligibles au dispositif d'activité partielle au cours des périodes sans prestations à une entreprise cliente, ainsi que les travailleurs précaires.

3. L'individualisation de l'activité partielle lorsqu'elle est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise de l'activité, à certaines conditions

L'employeur peut mettre une partie des salariés seulement de l'entreprise, d'un établissement, d'un service, ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

L'individualisation de l'activité partielle est mise en place,

- Soit, par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut par convention ou accord de branche,
- Soit unilatéralement, après avis favorable du CSE.

L'accord ou le document soumis au CSE doit prévoir notamment :

- Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- Les critères objectifs liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
- Les modalités et la périodicité qui ne peut être inférieure à 3 mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères objectifs pour tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise et adapter l'accord ou le document si nécessaire ;
- Les modalités selon lesquelles sont conciliées vie professionnelle et vie privée ;
- Les modalités d'information des salariés sur l'application de l'accord pendant sa durée.

Ces accords ou décisions unilatérales cesseront de produire effet au plus tard le 31 décembre 2020.

4. Le régime social de l'indemnité complémentaire au-delà de 3,15 SMIC

L'indemnité d'activité partielle, y compris le complément versé par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, est exclue de l'assiette des cotisations sociales.

Toutefois, lorsque la somme de l'indemnité d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur, est égale à 3, 15 fois la valeur horaire du SMIC (31,97€, soit 4 848.89 €/mois), la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux cotisations sociales et à la CSG CRDS.

Ce régime s'applique aux indemnités relatives aux périodes d'activité à compter du 1^{er} mai 2020

5. Le maintien de l'écrêtement de la CSG CRDS

Cela signifie concrètement que le précompte de ces prélèvements ne peut avoir pour effet de réduire le montant net de l'indemnité sous le SMIC.

L'ordonnance du 15 avril 2020 confirme les positions de l'URSSAF et du Ministère du Travail sur ce point.

➤ Synthèse du Décret n°2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'Activité Partielle, pris en application de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020

Ce décret a pour objet de :

- Définir les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'Activité partielle des salariés au forfait annuel en jours ;
- Préciser les modalités d'Activité partielle applicables aux personnels relevant de régimes particuliers ;
- Détailler l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'Activité partielle.

1. Modalités de calcul de l'indemnité d'Activité Partielle des salariés au forfait-jours

Le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'Activité partielle des salariés au forfait annuel en heures ou en jours est réalisé de la façon suivante :

- Déterminer le nombre d'heures, de jours ou de demi-journées, ouvrés non travaillés par le salarié au cours du mois (du lundi au vendredi) ;
- Pour les forfaits-jours, convertir les jours non travaillés en heures selon la règle suivante :
 - i) Un jour non travaillé : 7H
 - ii) Une demi-journée non travaillée : 3.5H
 - iii) Une semaine non travaillée : 35H.
- Soustraire de ce décompte d'heures non travaillées :
 - les jours de congés payés,
 - les jours de repos,
 - les jours fériés non travaillés correspondant à des jours ouvrés (du lundi au vendredi),

les convertir en heures selon les modalités exposées ci-dessus.

Les heures non travaillées ainsi définies seront indemnisées au salarié par l'entreprise qui sollicitera la prise en charge de l'Etat au titre de l'allocation d'Activité partielle.

Exemple sur le mois d'avril :

Activité partielle à 50% à compter du 1^{er} avril.

Le salarié a pris une semaine de congés du 6 au 10 avril. Il y a un jour férié, Lundi de Pâques le 13 avril.

Calcul :

- Durée totale de travail en avril : $4 \times 35H + 2 \text{ jours} \times 7H = 154$
- Durée non travaillée par le salarié : $5 \text{ jours de CP} \times 7H + 1 \text{ jour férié} \times 7H = 42$
- $154 - 42 = 112 \text{ heures}$
- AP à 50% = il y a donc 56H à indemniser au titre de l'activité partielle pour ce salarié en avril.

2. Précisions sur le régime de l'Activité partielle des salariés ayant des statuts particuliers

Le décret détaille les modalités de calcul de l'indemnité partielle de certains personnels dont les statuts dérogent au droit commun :

- Les personnels navigants de l'aviation civile
- Les VRP
- Les travailleurs à domicile
- Les journalistes pigiste en collaboration régulière
- Les intermittents du spectacle et mannequins.

Compte tenu des nombreuses spécificités de ces professions, **ASCENT** n'a pas détaillé dans la présente synthèse les dispositions afférentes mais se tient à la disposition des entreprises concernées pour détailler ces mesures.

3. Assiette de calcul de l'indemnité d'Activité partielle au regard des éléments de rémunération variables dont la périodicité n'est pas mensuelle

Pour les primes dont la périodicité n'est pas mensuelle, le salaire de référence servant de calcul pour l'indemnité et l'allocation d'Activité partielle inclut la moyenne des éléments variables perçus :

- au cours des 12 mois civils précédant le 1^{er} jour d'activité civile dans l'entreprise ;
- au cours des mois travaillés, si le salarié a travaillé moins de 12 mois.

Liste des éléments exclus de l'assiette :

- remboursements de frais professionnels ;
- primes qui ne sont pas la contrepartie d'un travail effectif ;
- primes annuelles qui sont la contrepartie d'un travail effectif mais ne sont pas affectées par la réduction ou l'absence d'activité (bonus annuels calculés en fonction de la performance sur l'année du salarié) ;
- indemnité de congés payés. Exclue du dispositif d'Activité partielle, celle-ci est réglée par l'employeur à taux plein.

4. Entrée en vigueur

Le décret est applicable aux demandes d'indemnisation d'Activité partielle formées depuis le 12 mars 2020.
