



**L'ORDONNANCE MODIFIANT LE REGIME DE L'ACTIVITE
PARTIELLE EST PUBLIEE AU JO DE CE JOUR**

➤ Régime d'équivalence

Il est prévu une adaptation de l'indemnisation des salariés dont le temps de travail est décompté selon un régime d'équivalence selon les modalités ci-après :

- Pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon le régime d'équivalence, il est tenu compte des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle
- La durée considérée comme équivalente est **prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail.**

➤ Entreprises publiques

- L'ordonnance ouvre le bénéfice de l'activité partielle aux entreprises publiques qui s'assurent elles-mêmes contre le risque de chômage (comme la SNCF ou la RATP)
- Les sommes mises à la charge de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage dans ce cadre seront remboursées par les entreprises concernées dans des conditions fixées par décret à venir.

➤ Temps partiel

L'ordonnance précise, pour les salariés à temps partiel placés en position d'activité partielle, le bénéfice de la rémunération mensuelle minimale prévue par les articles L. 3232-1 et suivants du code du travail, sous certaines conditions.

Ainsi :

- Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés à temps partiel ne peut être inférieur au Smic horaire
- 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.

NB : 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.

➤ Apprentis et contrat de professionnalisation

L'ordonnance permet aux apprentis et aux salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation de bénéficier d'une indemnité d'activité partielle **égale à leur rémunération antérieure.**

➤ **Activité partielle et formation**

- L'ordonnance prévoit que les conditions d'indemnisation des salariés **en formation** pendant la période d'activité partielle sont alignées sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle
- En d'autres termes, doit être retenu le calcul de 70% de la rémunération brute servant de base au calcul des congés payés (au lieu de 100% de la rémunération nette comme prévu auparavant).

➤ **Salarié protégé**

- L'article 6 de l'ordonnance définit que 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 est affecté ou rattaché l'intéressé
- En d'autres termes, lorsque l'activité partielle ne concerne qu'une **partie** du personnel, cet accord sera toujours requis.

➤ **Salariés employés à domicile et assistants maternels**

- L'ordonnance étend, de façon exceptionnelle et à titre temporaire, le champ d'application de l'activité partielle aux salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux assistants maternels
- Afin de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif par les employeurs, il simplifie pour ces salariés notamment les modalités de calcul de la CSG, de manière exceptionnelle et temporaire, qui aujourd'hui dépendent du revenu fiscal de référence des intéressés et du niveau de leurs indemnités par rapport au salaire minimum de croissance.

Concrètement, les dispositions suivantes s'appliquent de façon exceptionnelle et temporaire :

- Autorisation préalable :

Les particuliers employeurs sont dispensés de l'obligation de disposer d'une autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative.

- Indemnité horaire :

L'indemnité horaire versée par l'employeur est égale à 80 % de la rémunération nette correspondant à la rémunération prévue au contrat, sans pouvoir être :

- ni **inférieure** au montant net correspondant, pour les employés à domicile, au salaire minimum prévu par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et, pour les assistants maternels, au montant minimal de rémunération fixé en application de l'article L. 423-19 du code de l'action sociale et des familles,
- ni **supérieure** aux plafonds fixés par les dispositions réglementaires du chapitre II du titre II du livre Ier de la cinquième partie du code du travail.

NB : Un décret détermine les modalités d'application relatives au chiffrage de l'indemnité horaire versée par l'employeur.

- Allocations :

Les indemnités d'activité partielle dues par les particuliers employeurs en application du I font l'objet d'un remboursement intégral effectué, pour le compte de l'Etat et par dérogation à l'article L. 213-1 du code de la sécurité sociale, par les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

L'Etat en assure la compensation selon des modalités fixées par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale, du budget et de l'emploi.

- Attestation sur l'honneur :

Les particuliers employeurs tiennent à la disposition de l'administration, aux fins de contrôle, une attestation sur l'honneur, établie par leur salarié, certifiant que les heures donnant lieu à indemnité n'ont pas été travaillées.

Les URSSAF procèdent, le cas échéant, à une compensation entre le montant des cotisations et contributions sociales restant dues par le particulier employeur au titre des périodes antérieures au 12 mars 2020 et le remboursement effectué au titre de l'indemnité d'activité partielle.

- Régime CSG :

Les indemnités versées aux salariés sont **exclues** de l'assiette de la CSG (*article L. 136-1 du code de la sécurité sociale*).

- Régime cotisation maladie :

Les indemnités versées aux salariés sont exclues de l'assiette de la cotisation maladie Alsace-Moselle (*2° du I de l'article L. 242-13 du même code*).

➤ **Convention forfait jours**

- L'article 8 de l'ordonnance précise les conditions d'application du dispositif d'activité partielle aux salariés dont la durée du travail **n'est pas décomptée en heures**.

Pour ces salariés :

- La détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées.

| *NB : Les modalités de cette conversion sont déterminées par décret (à venir).*

➤ **Salariés non soumis aux dispositions durée du travail**

- L'article 8 de l'ordonnance précise les conditions d'application du dispositif d'activité partielle aux salariés non soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail (*comme les VRP par exemple, et nous pourrions également légitimement interpréter une extension aux cadres dirigeants*).

Pour ces salariés :

- Les modalités de cette conversion sont déterminées par décret (*à venir*).

➤ **Entreprises étrangères**

- L'article 9 ouvre le bénéfice du dispositif de l'activité partielle aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un **salarié effectuant son activité sur le territoire français**
- L'affiliation de ces entreprises au régime français ou à celui de leur pays d'établissement pouvant être défini dans des conventions bilatérales, le bénéfice de ce dispositif est donc réservé aux **seules entreprises relevant du régime français de sécurité sociale et de l'assurance-chômage**.

➤ **Salariés remontées mécaniques ou pistes de ski**

- L'article 10 ouvre le bénéfice de l'activité partielle aux 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, qui leur avait été rendu possible à titre expérimental pour une durée de trois ans, par l'article 45 de la loi n° 2016-1888 du 28 décembre 2016 de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne
- Les employeurs concernés bénéficient d'une allocation d'activité partielle selon les modalités prévues par ces mêmes dispositions.

➤ **Régime CSG/CRDS**

- L'article 11 procède, pour l'ensemble des autres salariés, à des simplifications des modalités de calcul de la CSG similaires à celles prévues pour les salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux assistants maternels.

Concrètement :

- Les indemnités versées aux salariés (ainsi que les indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur) sont **assujetties** à la CSG au taux de 6,20% prévu dans le cadre des revenus de remplacement (*articles L 136-1 et L. 136-8 du code de la sécurité sociale*)
- Sans que s'applique la disposition selon laquelle « *la contribution due sur ces allocations ne peut avoir pour effet de porter le montant net de celles-ci ou, en cas de cessation partielle d'activité, le montant cumulé de la rémunération d'activité et de l'allocation perçue, en deçà du montant du salaire minimum de croissance* » (article 136-1-2 CT, 4° du II)
- Ainsi que les mesures d'écrêtement prévues au III de l'article L 136-8 CSS.

Disparaissent ainsi les possibilités, eu égard au revenu fiscal de référence des bénéficiaires :

- de bénéficier de mesures d'exonération de la contribution CSG,
- d'application d'un taux réduit

➤ **Durée d'application**

L'article 12 renvoie à un décret la détermination de la durée d'application, des mesures prévues par l'ordonnance, laquelle ne pourra pas dépasser le 31 décembre 2020.