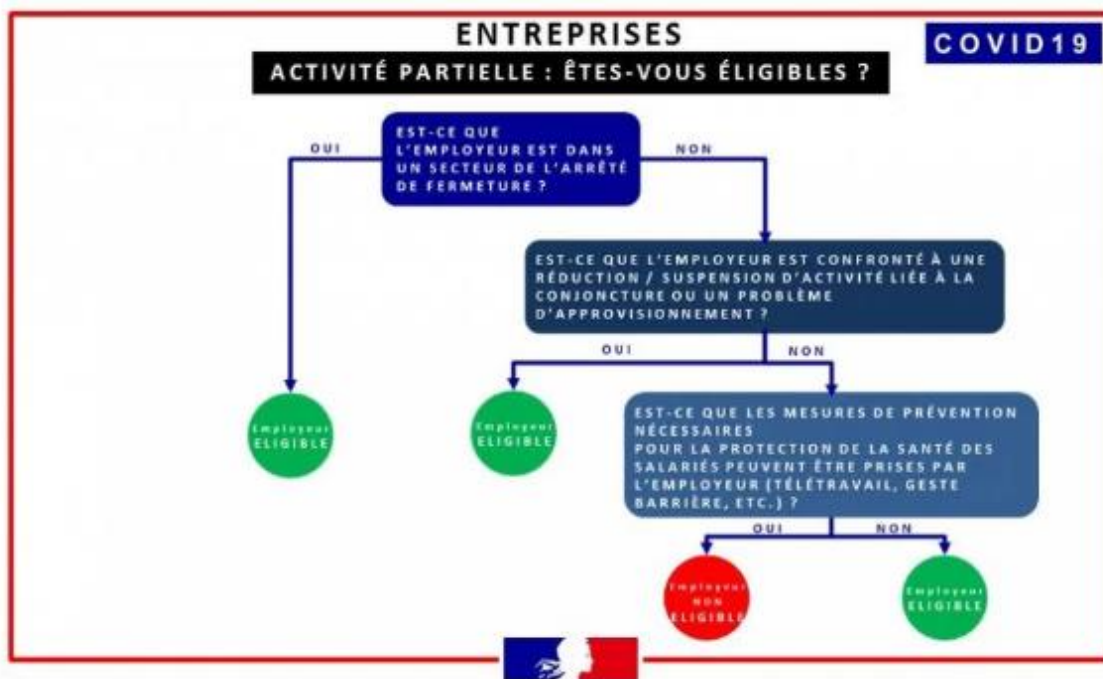


## MESURES SOCIALES EXCEPTIONNELLES COVID-19 PENDANT LA PERIODE D'URGENCE SANITAIRE

### Activité partielle

#### ► Précisions du Ministère du travail

Sur ce point, il y a eu de nombreux débats tenant à l'incohérence des propos entre les appels à rester chez soi et la nécessité de faire tourner les entreprises et donc l'économie. Le Ministère du travail a publié un tableau synthétique qui permet de résumer les cas d'ouverture du droit à l'activité partielle et donc aux allocations qui en découlent :



### ► Précisions apportées par le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 ...

#### Entreprise multi-établissements : une demande bientôt centralisée

Le Ministère du travail a précisé qu'une application informatique permettant le dépôt des demandes serait paramétrée dans le **courant du mois d'avril 2020** afin de permettre le téléchargement de l'ensemble des données requises dans le cadre d'une déclaration d'activité partielle concernant plusieurs établissements d'une seule et même entreprise.

D'ici là, la **demande d'activité partielle doit être faite au niveau de chaque établissement concerné de l'entreprise**. Il n'est pas possible de faire une seule demande au niveau de l'entreprise pour tous les établissements.

#### Consultation obligatoire du CSE si l'entreprise en est dotée

Si l'entreprise est dotée d'un CSE, elle est tenue de transmettre l'avis de ce dernier au plus tard dans un délai de deux mois à compter de la demande d'activité partielle, le délai précité ne s'appliquant que si l'entreprise sollicite le bénéfice de l'activité partielle au motif « *d'un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel* » ou de « *toute autre circonstance de caractère exceptionnel* ».

#### 30 jours pour effectuer la demande

Comme annoncé, l'employeur pourra adresser sa demande dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles.

#### L'employeur remboursé intégralement des 70 % versés au salarié dans la limite d'un plafond

Le reste à charge pour les entreprises sera de 0 puisque le décret prévoit que l'employeur sera remboursé intégralement des 70 % de la rémunération brute qu'il a versée au salarié, et **ce, dans la limite de 70 % de 4,5 SMIC**.

#### Forfaits jours : activité partielle étendue à la réduction collective d'horaire

Les salariés en forfait jours peuvent désormais bénéficier du dispositif d'activité partielle lorsque celui-ci se traduit par une réduction collective de l'horaire de travail, et pas seulement en cas de cessation totale d'activité.

#### Un délai d'acceptation tacite réduit à 2 jours

Jusqu'au 31 décembre 2020, le délai d'acceptation exprès ou tacite des demandes d'autorisation préalable est ramené de 15 à 2 jours.

### ► ... Et par l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020

#### Modalités d'indemnisation des salariés soumis au régime d'équivalence

Les heures qui seront indemnisées par l'employeur et qui seront remboursées par l'Etat à ce dernier sont les **heures d'équivalence** (après application du coefficient d'équivalence), et non les heures d'amplitude.

Lorsque l'employeur entend appliquer le dispositif d'activité partielle par réduction de l'horaire de travail, il est précisé que cette réduction est appliquée par référence à la durée du travail effectif considérée comme équivalente et non à la durée légale de travail.

#### Salariés apprentis ou titulaires d'un contrat de professionnalisation

L'ordonnance précise que lorsque ces salariés sont concernés par le dispositif d'activité partielle, ils sont **indemnisés à hauteur de leur rémunération antérieure**. Ils ne subissent donc pas de baisse de leur rémunération. En revanche, ils ne bénéficient pas du taux plancher fixé à 8,03 euros.

#### Salariés en formation pendant la période d'activité partielle

Le régime d'indemnisation au titre de l'activité partielle s'applique aux salariés bénéficiant d'une action de formation pendant la période d'activité partielle dans les mêmes conditions (jusqu'à présent les salariés en formation pendant la période d'activité partielle pouvaient bénéficier d'une indemnisation à 100% de leur rémunération au lieu de 70%).

#### Salariés protégés : leur accord n'est plus requis pour l'application de l'activité partielle

L'ordonnance précise 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.

#### Salariés en forfait jours, cadres dirigeants et VRP : des précisions encore incomplètes

Pour les **salariés en forfait jours** bénéficiant du dispositif d'activité partielle, l'ordonnance indique que 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 (modalités de la conversion déterminées par **décret à paraître**).

Les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation des **salariés non soumis aux règles relatives à la durée du travail et auxquels s'applique le dispositif d'activité partielle**, c'est-à-dire, essentiellement, les cadres dirigeants et les VRP, doivent être précisées par **décret à paraître**.

#### Taux réduit de la CSG sur les indemnités d'activité partielle étendu

Les indemnités d'activité partielle, et, nouveauté, **les indemnités complémentaires d'activité partielle versées par l'employeur** en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, sont exonérées des cotisations de sécurité sociale, des cotisations alignées et de la taxe sur les salaires.

Ce qui veut dire qu'il est possible de relever le taux d'indemnisation de 70 % à 100% de sorte à ce que les salariés placés en activité partielle ne subissent pas de perte de rémunération.

**Attention** : ces indemnités complémentaires sont toutefois soumises à la CSG au taux de 6,2%.

**Mais aussi :**

- Salariés à temps partiel : ils doivent bénéficier d'une rémunération minimale
- Extension du dispositif aux salariés :
  - o Des particuliers employeurs ;
  - o Des entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France employant au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national (sous conditions) ;
  - o Des régions dotées de la seule autonomie financière gérant un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski.

**NB** : toutes les informations ci-dessus et plus généralement les notes d'informations du cabinet ACD Avocats liées à la crise sanitaire actuelle peuvent être amenées à évoluer rapidement en fonction des nouvelles dispositions législatives et réglementaires.

Contactez nos équipes pour toutes demandes d'informations et retrouvez-nous sur [www.acd.fr](http://www.acd.fr).