



Service Affaires Sociales

Circulaire AS n° 30.20

04/05/2020

Activité partielle : de nouvelles précisions apportées notamment par l'ordonnance du 15 avril 2020

&

Par le décret du 16 avril 2020

&

Par l'ordonnance du 23 avril 2020

En complément du décret du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle, dont les dispositions vous ont été présentées par circulaire des Affaires Sociales n° 17.20 du 26/03/20, **plusieurs textes sont venus chacun à leur tour apporter soit des précisions, soit des ajouts.**

→ **Dans un premier temps, il s'agit de l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de coronavirus**, publiée au Journal officiel du 16 avril 2020, qui précise et adapte plusieurs mesures des diverses ordonnances publiées dernièrement et notamment **l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle** (publiée au Journal officiel du 28 mars 2020).

En effet, **l'ordonnance du 15 avril 2020** apporte des précisions et des ajouts sur **l'indemnisation des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation** initialement prévue par l'ordonnance du 27 mars 2020 et elle **ouvre** l'activité partielle à de nouveaux publics comme les **cadres dirigeants**.

L'**ordonnance du 27 mars 2020** prévoit par ailleurs que :

- les personnes à temps partiel bénéficient de la garantie d'une indemnisation minimum ;
- les salariés formés pendant l'activité partielle sont quant à eux indemnisés à hauteur de 70 % de leur rémunération au lieu de 100 %.
- les salariés au forfait annuel en jours disposent de modalités particulières de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ;
- l'activité partielle peut être imposée aux salariés protégés.

Les dispositions de ces deux ordonnances sont temporaires et applicables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

→ **Dans un deuxième temps, un décret n° 2020-435 du 16 avril 2020** a également été publié au Journal Officiel du 17 avril, afin de permettre la mise en œuvre des mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévues par l'ordonnance du 27 mars 2020, en fixant **les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle** permettant ainsi la prise en charge des **salariés au forfait annuel en jours ou en heures**.

Ce décret apporte également des précisions, valables pour tous les salariés, **sur l'assiette de calcul de l'indemnité d'activité partielle**

Le présent décret est applicable aux demandes d'indemnisation d'activité partielle adressée à l'Agence de services et de paiement (ASP) depuis le 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020.

→ **Enfin, dernièrement, l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020** (publiée au Journal Officiel du 23 avril), outre la mesure relative à l'indemnisation sur 39 heures présentée par circulaire n° 26.20, elle :

- **modifie le régime social des indemnités complémentaires** pouvant être versées par l'employeur ;
- **introduit** une possibilité d'activité partielle **individualisée**.

Ces dispositions sont temporaires et applicables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Nous vous présentons ci-après ces nouvelles dispositions temporaires.

I – La rémunération mensuelle minimum étendue aux temps partiel

Pour rappel, en cas d'activité partielle, le salarié reçoit pour chaque heure indemnisable une indemnité de 70 % de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés ramenée à un montant horaire, sur la base de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Toutefois, le code du travail garantit aux salariés dont l'horaire est au moins égal à la durée légale hebdomadaire, une rémunération mensuelle minimale (RMM) équivalente au montant du SMIC net (soit 8,03 €).

Aussi, si après versement de l'indemnité d'activité partielle, la rémunération du salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale, l'employeur est dans l'obligation de lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou SMIC net) et la somme initialement perçue par le salarié afin qu'il ait au moins le SMIC net des cotisations obligatoires correspondant à la durée légale sur le mois.

En d'autres termes, la RMM garantit normalement une rémunération au niveau du SMIC net, soit 8,03 € par heure chômée.

Exemple : Si on prend l'exemple d'un salarié à temps plein (151,67 h) payé 11 € / heure en activité partielle tout le mois, il reçoit 1 167,86 € d'indemnités d'activité partielle. RMM, soit le SMIC net sur le mois, représente dans le cas général 1 217,91 €. L'employeur doit donc lui verser une allocation complémentaire de 1 217,91 € – 1 167,86 € = 50,05 €, soit 0,33 € par heure indemnisée.

En temps normal, le Code du travail ne garantit une telle RMM qu'aux salariés dont la durée du travail est au moins égale à 35 heures.

Afin de remédier à cette difficulté, l'ordonnance du 27 mars 2020 permet aux salariés à temps partiel placés en activité partielle de bénéficier de la rémunération mensuelle minimum (RMM).

En effet, l'ordonnance précise en ce sens que **le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés à temps partiel ne peut être inférieur au taux horaire du SMIC.**

Elle précise, par ailleurs, que si le taux horaire de rémunération d'un salarié à temps partiel est inférieur au SMIC, son indemnité d'activité partielle est égale à son taux horaire.

Remarque : En l'absence de précision, ce dernier cas de figure devrait viser la situation des jeunes travailleurs de moins de 18 ans n'ayant pas 6 mois d'expérience dans la branche.

II – La réduction du niveau d'indemnisation des salariés en formation

En principe, les salariés en activité partielle sont indemnisés à hauteur de 100 % de leur rémunération lorsqu'ils suivent une formation.

L'ordonnance suspend cette règle pour les formations accordées par l'employeur après sa publication, soit après le 28 mars 2020.

En d'autres termes, l'indemnisation des salariés en formation pendant une période d'activité partielle est désormais **alignée** sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle.

Ainsi, **les salariés en activité partielle, dont la formation a été acceptée après le 28 mars 2020, ne sont indemnisés qu'à hauteur de 70 % de leur rémunération** (et non plus à 100 %).

III – Le cas des salariés au forfait annuel en jours et en heures

Comme indiqué par circulaire des Affaires Sociales n° 17.20 du 26/03/20, les salariés en forfait jours ou en heures sont éligibles à l'activité partielle en cas de fermeture de l'établissement mais aussi désormais en cas de réduction d'horaire.

L'ordonnance prévoit des modalités particulières de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salariés au forfait annuel en jours.

La détermination du nombre d'heures prises en compte est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou de demi-journées.

Les modalités de cette conversion seront déterminées par le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020.

Pour les salariés en forfait jours ou en heures sur l'année, le décret du 16 avril 2020 précise que l'indemnité d'activité partielle (versée par l'employeur) comme l'allocation d'activité partielle (remboursée par l'Etat) sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou demi-journées non travaillés par le salarié au titre de la période d'activité partielle.

Le nombre d'heures prises en compte est déterminé en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées selon les durées forfaitaires suivantes :

- **Une demi-journée non travaillée** correspond à **3 h 30** non travaillées ;
- **Un jour non travaillé** correspond à **7 h 00** non travaillées ;
- **Une semaine non travaillée** correspond à **35 h 00** non travaillées.

Du total issu de cette conversion, il faut ensuite déduire les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période d'activité partielle, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés. **Pour ce faire, ceux-ci sont convertis selon les mêmes modalités.**

Le résultat final donne ainsi le nombre d'heures indemnissables. Celui-ci ne peut pas être supérieur à l'application de la durée légale du travail sur la période considérée.

Exemple : une entreprise ferme 3 semaines, soit après conversion l'équivalent de 105 heures. S'il y a un jour férié chômé dans la période d'activité partielle et que le salarié était en congé pendant 2 jours, le nombre d'heures indemnissables est donc de $105 h - (3 \times 7 h) = 84$ heures.

IV – L'indemnisation des apprentis et contrats de professionnalisation

L'ordonnance du 15 avril 2020 précise que pour **les apprentis et les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au SMIC**, l'indemnité horaire d'activité partielle, versée par l'employeur, est d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui leur était applicable au titre des dispositions du code du travail ou des dispositions conventionnelles qui peuvent être plus favorables que la loi.

En revanche, pour les **apprentis et les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation dont la rémunération est supérieur ou égale au SMIC**, l'indemnité horaire d'activité partielle, versée par l'employeur, se calcule selon les modalités de droit commun.

Elle correspond donc à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure du salarié, sans que son taux puisse être inférieur à celui du SMIC net, soit 8,03 €.

V – L'activité partielle imposée aux salariés protégés

En principe, la mise en activité partielle **ne peut pas être imposée** à un salarié protégé. En cas de refus, l'employeur doit verser au salarié concerné la partie de salaire qu'il a perdu du fait de l'activité partielle.

Pour éviter cette situation pendant la période de crise, l'ordonnance du 27 mars 2020 a prévu que du 28 mars jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020, la **mise en activité partielle s'impose aux salariés protégés** sans que l'employeur ait à recueillir leur avis, 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 le salarié protégé

L'ordonnance du 23 avril 2020 précise que cette **dérogation ne joue que si la mise en activité partielle affecte « dans la même mesure » tous les salariés concernés.**

Ce qui à contrario, semble rétablir la nécessité de recueillir l'accord du salarié protégé en cas de mise en activité partielle individualisée.

VI – L'ouverture de l'activité partielle aux cadres dirigeants

En principe, les cadres dirigeants ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle, car ils ne sont pas soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Désormais, **les cadres dirigeants peuvent être placés en activité partielle mais uniquement** précise l'ordonnance du 15 avril 2020, **en cas de fermeture temporaire de leur établissement.**

A contrario, ils ne peuvent pas en bénéficier lorsque le dispositif n'est mobilisé que pour faire face à une réduction d'horaire.

VII – Précisions sur le calcul de l'indemnité d'activité partielle

1. Prise en compte des éléments de rémunération variables

Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 précise que pour les salariés qui bénéficient **d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle**, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle **tient compte également de la moyenne des éléments de rémunération variables perçu au cours des 12 mois civils précédant** le premier jour de placement en activité partielle.

Si le salarié a travaillé moins de 12 mois, la moyenne est calculée sur la totalité des mois travaillés.

2. Éléments exclus du calcul de rémunérations

En revanche, **sont exclus de l'assiette** de permettant le calcul de l'indemnité d'activité partielle :

- Les sommes représentatives de **frais professionnels**,
- Les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont **pas la contrepartie du travail effectif** ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués à l'année.

Par ailleurs, le décret du 16 avril 2020 précise également que lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant de calculer l'indemnité d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

Ces précisions apportées par le décret du 16 avril 2020 valent pour l'ensemble des salariés.

VIII – Le régime social des indemnités d'activité partielle

1. Indemnités d'activité partielle

A titre dérogatoire, l'ordonnance du 27 mars 2020 prévoit que la contribution sociale généralisée (CSG) applicable aux indemnités d'activité partielle est calculée en application **du taux de 6,2 %**.

L'ordonnance du 27 mars 2020 a **suspendu temporairement** les règles permettant d'exclure certaines indemnités d'activité partielle de l'assiette de contribution sociale généralisée ou d'appliquer un taux réduit en raison des faibles revenus de l'intéressé.

Les indemnités d'activité partielle restent exonérées de cotisations et de taxe sur les salaires.

Aussi, la CSG due sur les indemnités d'activité partielle se calcule donc au taux de 6,2 % et la CRDS au taux de 0,5 %, après un abattement d'assiette de 1,75 %, quel que soit le revenu fiscal de référence du bénéficiaire.

Le cas échéant, l'employeur doit appliquer un mécanisme d'écrêtement, qui peut conduire à ne pas précompter ces contributions ou à ne les précompter qu'en partie.

En effet, le prélèvement de la CSG/CRDS sur les revenus de remplacement ne peut pas avoir pour effet de faire passer le montant net des indemnités d'activité partielle, éventuellement cumulé avec la rémunération d'activité, sous le SMIC brut calculé sur la base de durée légale (10,15 € x 151h67 en 2020 pour un mois).

1. Indemnités complémentaires versées par l'employeur

Par ailleurs, l'ordonnance du 27 mars 2020 dispose que les indemnités complémentaires versées **en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur**, en complément des indemnités obligatoires d'activité partielle (par exemple : taux de 80 % au lieu de 70 %) suivent le même régime social que les indemnités d'activité partielle mentionné ci-dessus.

Toutefois, l'ordonnance du 23 avril 2020 ajoute une limite pour les indemnités relatives aux périodes d'activité à compter du 1^{er} mai 2020 : lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC (70 % de 4,5 SMIC), soit 31,98 € par heure indemnisable, la part de l'indemnité versées au-delà de ce montant sera assujettie aux contribution et cotisations sociales comme du salaire.

IX – L'activité partielle individualisée

En principe, l'activité partielle est un **dispositif collectif**. Elle doit concerner tous les salariés de l'établissement ou du service visé.

A titre exceptionnel et afin de simplifier l'organisation des entreprises à la sortie du confinement, l'ordonnance du 23 avril 2020, **permet aux employeurs, sous certaines conditions, d'individualiser la mise en activité partielle de leurs salariés**.

En effet, l'ordonnance permet aux employeurs, sur le fondement d'un **accord collectif** (accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche), ou à **défaut d'accord, après avis favorable du comité social et économique (CSE)** ou du conseil d'entreprise, de placer en **activité partielle** leurs salariés de façon **individualisée** ou selon une **répartition non uniforme** des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier, **lorsque cette individualisation est nécessaire** pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

Ainsi, l'employeur peut placer en activité partielle une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle. Il peut également appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

Toutefois, pour pouvoir recourir à l'individualisation de l'activité partielle, plusieurs conditions :

- ✓ L'individualisation doit être nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise de l'activité.
- ✓ Et l'employeur doit :
 - soit être couvert par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche ;
 - soit avoir obtenu un avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise sur un document relatif à cette mesure.

L'accord ou le document soumis à avis doit notamment déterminer :

- 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 trois mois, selon lesquelles ces critères objectifs sont réexaminés afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;

- Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
- Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Les accords conclus et les décisions unilatérales prises pour permettre l'individualisation cesseront de produire leurs effets à une date fixée par décret au plus tard au 31 décembre 2020.

X – Le contingent annuel d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle

Pour conclure, un arrêté du 31 mars 2020 a porté le contingent annuel d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle à **1 607 heures jusqu'au 31 décembre 2020**.

Il déroge ainsi à la règle normalement applicable, prévue par l'arrêté du 26 août 2013, qui fixe ce contingent à 1 000 heures par an et par salarié.