



Date: 30/03/2020

Paye, Social

Activité partielle : un deuxième train de mesures par ordonnance

En complément du décret du 25 mars 2020, le gouvernement vient de prendre une nouvelle série de mesures par ordonnance pour renforcer le dispositif d'activité partielle (dit aussi « chômage partiel ») durant la crise sanitaire liée au coronavirus. Certaines des dispositions doivent être précisées par décret. D'autres mériteraient d'être clarifiées.

Des mesures temporaires

Les mesures prévues par l'ordonnance n'ont, en principe, pas vocation à avoir une durée pérenne.

Elles sont applicables à compter du 28 mars 2020, jusqu'à une date qui sera fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020 (ord. [2020-346](#) du 27 mars 2020, art. 12).

Salariés relevant de régimes d'équivalence

Rappel. - Dans certains secteurs déterminés par décret ou accord de branche étendu, la durée du travail effectif et la rémunération sont fixées en référence à une durée dite « d'équivalence » (ex. : 39 h) (c. trav. [art. L. 3121-13](#) à [L. 3123-15](#)).

Dans ces secteurs, c'est la durée d'équivalence qui sert de seuil déclenchement pour les heures supplémentaires, et non la durée légale du travail.

Les heures d'équivalence, à savoir celles comprises entre la durée légale du travail (35 h) et la durée d'équivalence applicable (ex. : 39 h), sont rémunérées conformément aux conventions ou accords collectifs ou, à défaut, aux usages applicables.

Activité partielle. - En cas de chômage partiel, la règle de principe veut que seules les heures de travail perdues sous la durée légale (35 h) sont en principe indemnisables (c. trav. [art. L. 5122-1](#) et [R. 5122-19](#)). Traditionnellement, l'administration en déduisait que les heures d'équivalences perdues n'étaient pas indemnisables au titre de l'activité partielle (circ. DGEFP [2013-12](#) du 12 juillet 2013, notice technique, fiche 5 désormais non applicable).

Pour aider les entreprises concernées à faire face à la crise, l'ordonnance prévoit de rendre les heures d'équivalence « rémunérées » indemnisables au titre de l'activité partielle. L'employeur devra verser les indemnités d'activité partielle correspondantes au salarié, il recevra en remboursement l'allocation d'activité partielle (ord. [2020-346](#) du 27 mars 2020, art. 1).

Exemple : un salarié soumis à une durée d'équivalence de 39 h rémunérées voit sa durée du travail ramenée à 20 h en raison d'une période de chômage partiel. Dans le système antérieur à l'ordonnance, il n'était indemnisé que pour 15 h (35 – 20). Dans le cadre de l'ordonnance, 19 h sont, à notre sens, indemnisables (39 – 20).

Corrélativement, l'employeur peut recourir à l'activité partielle s'il réduit la durée d'équivalence, sans pour autant descendre sous la durée légale (ex. : pour des personnels soumis à une durée d'équivalence de 41 h, l'employeur ramène la durée du travail à 37 ; les 4 h sont indemnisables).

Extension de la règle de la rémunération mensuelle minimale aux salariés à temps partiel

En cas d'activité partielle, le salarié reçoit pour chaque heure indemnisable une indemnité de 70 % de la rémunération horaire brute de référence. Selon le ministère, dans le cas général, cette somme représente environ 84 % du net correspondant compte tenu du différentiel de cotisations et contributions entre le salaire et le revenu de remplacement.

Pour protéger les salariés au SMIC ou proches du SMIC, le mécanisme de la « **rémunération mensuelle minimale** » (RMM) prévoit que l'employeur doit, si nécessaire, verser une allocation complémentaire pour garantir au salarié qu'au total (éventuelle rémunération d'activité conservée, indemnités d'activité partielle et allocation RMM cumulées), il ait au moins le

SMIC net des cotisations obligatoires correspondant à la durée légale sur le mois (151, 67 h) (c. trav. art. L. 3232-1 à L. 3232-7).

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 $1\,217,91\text{ €} - 1\,167,86\text{ €} = 50,05\text{ €}$, soit 0,33 € par heure indemnisée.

Néanmoins, la règle de la RMM comporte une restriction de taille : elle **ne bénéficie qu'aux salariés à temps plein** (c. trav. art. L. 3232-1). Par conséquent, un salarié à temps partiel ne bénéficie donc pas de cette garantie, même rapportée à sa durée du travail.

Pour remédier à cette difficulté, l'**ordonnance** prévoit que l'indemnité d'activité partielle que l'employeur doit verser à un **salarié à temps partiel** ne peut pas être inférieure au taux horaire du **SMIC** (ord. 2020-346 du 27 mars 2020, art. 3).

Elle ajoute 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. Cette précision peut surprendre, mais peut-être vise-t-elle le cas de jeunes de moins de 18 ans n'ayant pas 6 mois d'expérience dans la branche (possibilité d'un abattement de 10 % ou 20 % selon le SMIC) ou de certains contrats de professionnalisation à temps partiel. Auquel cas était-elle nécessaire ?

En revanche, on notera que l'ordonnance se contente de faire référence au SMIC sans préciser s'il s'agit d'un montant brut ou d'un montant net de cotisations obligatoires. Si c'est un montant brut qui devait être retenu, cela pourrait mathématiquement aboutir à ce que le salarié ait « plus » en net pendant la période d'activité partielle, compte tenu du différentiel de charges sociales entre salaire et indemnité.

À cet égard, on rappellera que l'objectif affiché de la mesure est d'étendre temporairement le mécanisme de la RMM et la garantie du SMIC net aux salariés à temps partiel. C'est sans doute à l'aune de cet objectif qu'il faut la lire.

En tout état de cause, les précisions de l'administration seront les bienvenues pour éclairer la lecture de ce point de l'ordonnance.

Apprentis et contrats de professionnalisation

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'ordonnance prévoit que « *le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable aux termes du code du travail* » (ord. 2020-346 du 27 mars 2020, art. 4).

Là aussi, la lecture de l'ordonnance n'est pas des plus aisées.

Il serait curieux d'appliquer cette règle à la lettre à des apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation qui auraient des rémunérations brutes supérieures au barème minimum légal en pourcentage du SMIC. Ce n'est certes pas la situation la plus fréquente, mais ce n'est pas non plus une hypothèse d'école. Si cela leur est plus favorable, il pourrait sembler logique de leur appliquer la règle de droit commun de l'activité partielle, à savoir une indemnité égale à 70 % de la rémunération horaire brute de référence.

Autre différence de taille entre les deux contrats, le régime des cotisations salariales, qui font que le même brut ne donne pas le même net :

- pour les apprentis, exonération de CSG/CRDS sur le salaire et, dans la limite de 79 % du SMIC, exonération des cotisations d'origine légale et conventionnelle ;
- pour les contrats de professionnalisation, assujettissement aux cotisations salariales dans les conditions de droit commun (soit un peu moins de 21 % de cotisations salariales).

À la lettre, un salarié en contrat de professionnalisation rémunéré en pourcentage du SMIC aurait mathématiquement un net supérieur en activité partielle à celui perçu en période « normale », compte tenu du différentiel de charges sociales entre le salaire et les indemnités d'activité partielle.

Les précisions de l'administration seraient donc les bienvenues, afin d'établir une interprétation de référence. Il n'est pas interdit de penser qu'il s'agit ici de créer, en réalité, une sorte « rémunération mensuelle minimale » pour les apprentis et contrats de professionnalisation rémunérés en pourcentage du SMIC.

Salariés en formation

En principe, l'employeur doit verser une indemnité horaire d'activité partielle majorée, égale indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure si le salarié suit, pendant les heures chômées, des actions de formations réalisées notamment dans le cadre du plan de développement des compétences (c. trav. art. L. 5122-2 et R. 5122-18).

L'ordonnance suspend cette règle pour les formations accordées par l'employeur après le 28 mars 2020 (ord. [2020-346](#) du 27 mars 2020, art. 5).

Les intéressés seront donc indemnisés dans les conditions de droit commun (indemnité de 70 % du taux horaire de référence, application de la RMM s'il y a lieu, etc.).

Les salariés protégés perdent leur droit de refus

En principe, la mise en activité partielle ne peut pas être imposée à un salarié protégé (représentant du personnel, délégué syndical, etc.). En cas de refus, l'employeur doit verser au salarié concerné la partie de salaire qu'il a perdue du fait de l'activité partielle (cass. soc. 18 juin 1996, n° [94-44653](#), BC V n° 248, rectifié par cass. soc. 16 juillet 1996, n° [96-43396](#) D).

Pour éviter cette situation pendant la période de crise sanitaire, l'ordonnance dispose que la mise en activité partielle s'impose aux salariés protégés, sans que les employeurs aient à recueillir leur 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 (ord. [2020-346](#) du 27 mars 2020, art. 6).

Salariés dont la durée du travail est décomptée en jours

Pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours (le public visé n'est pas cité mais en pense en particulier aux forfaits jours), l'ordonnance prévoit que la détermination du nombre d'heures indemnisables sera effectuée en convertissant un nombre de jours ou de demi-journées, selon des modalités à fixer par décret (ord. [2020-346](#) du 27 mars 2020, art. 8, al. 1).

Les règles méritent en effet d'être précisées, en particulier lorsque la période d'activité partielle prend la forme d'une réduction de l'horaire de l'établissement. Pour mémoire, les salariés en forfait en jours sur l'année ont maintenant droit à l'activité partielle dans cette hypothèse (c. trav. [art. R. 5122-8](#) modifié ; décret [2020-358](#) du 25 mars 2020, JO du 26).

En cas d'activité partielle sous forme de fermeture d'un établissement ou d'une partie d'établissement, les intéressés étaient déjà éligibles à l'activité partielle. La note technique annexée à l'instruction DGEFP de 2013 précisait que, dans cette hypothèse, chaque journée de fermeture valait 7 h et chaque demi-journée 3 h 30 min (circ. DGEFP [2013-12](#) du 12 juillet 2013, note technique, fiche 5 aujourd'hui non applicable).

Le décret à paraître devrait préciser les règles de référence.

Salariés qui ne sont pas soumis à la durée du travail

Certains salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. L'ordonnance ne cite pas d'exemple concret, mais on peut par exemple penser ici aux VRP, aux pigistes, ou, sous réserve des précisions à venir, aux cadres dirigeants.

Ils vont a priori pouvoir bénéficier de l'activité partielle, dans des conditions à fixer par décret (ord. [2020-346](#) du 27 mars 2020, art. 8, al. 2).

Sur ce point, tout dépendra du texte à paraître. Le décret, ou la DGEFP par la suite, préciseront sans doute les publics concernés.

Salariés d'entreprises étrangères sans établissement en France

L'ordonnance ouvre le bénéfice du dispositif d'activité partielle aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié travaillant sur le territoire national (ord. [2020-346](#) du 27 mars 2020, art. 9).

Le bénéfice de l'activité partielle est ouvert aux salariés pour lesquels l'employeur est soumis aux contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle et à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage.

Régime social temporaire des indemnités d'activité partielle

La loi d'urgence sanitaire a habilité le gouvernement à simplifier par voie d'ordonnance le régime social des indemnités d'activité partielle (loi [2020-290](#) du 23 mars 2020, art. 11, b, JO du 24).

Indemnités d'activité partielle réglementaires. - L'ordonnance prévoit que « *par dérogation aux dispositions du 4° du II de l'article L. 136-1-2 et du III de l'article L. 136-8 du code de la sécurité sociale, les indemnités d'activité partielle (...) sont*

assujetties à la contribution prévue à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale au taux mentionné au 1° du II de l'article L. 136-8 du même code » (ord. 2020-346 du 27 mars 2020, art. 11).

Ce faisant, l'ordonnance met entre parenthèses les dispositifs d'exonération de CSG/CRDS et de taux réduit de CSG liés au revenu fiscal de référence, normalement applicables.

La CSG due sur les indemnités d'activité partielle se calcule donc au taux de 6,20 % et la CRDS au taux de 0,5 %, après abattement d'assiette de 1,75 %, quel que soit le revenu fiscal de référence du bénéficiaire.

Reste à savoir ce qu'il en est de la règle dite « *d'écrêtement* », qui veut que le prélèvement de la CSG/CRDS ne peut pas avoir pour effet de ramener le montant net cumulé des indemnités d'activité partielle et de la rémunération d'activité en dessous du SMIC brut (c. séc. soc. art. L. 136-1-2, II, 4° al. 2). Si nécessaire, cette règle peut conduire à ne pas prélever la CSG/CRDS, ou à ne prélever ces contributions que partiellement (d'où l'expression « *écrêtement* »).

La dérogation posée par l'ordonnance visant sans réserve le 4° du II de l'article L. 136-1-2, on pourrait comprendre que l'écrêtement est également suspendu temporairement. Mais ce ne serait pas à notre sens cohérent avec la règle de la rémunération mensuelle minimale, qui garantit le SMIC net aux salariés au SMIC ou proches du SMIC (voir plus haut). Les précisions de l'administration seront les bienvenues pour clarifier la lecture à retenir

Indemnités complémentaires versées par les employeurs. - Par ailleurs, l'ordonnance précise noir sur blanc que les indemnités complémentaires, versées par les employeurs en complément des indemnités obligatoires d'activité partielle (ex. : taux de 80 % au lieu de 70 %) suivent le même régime social (ord. 2020-346 du 27 mars 2020, art. 11).

Elles sont donc soumises à la CSG sur les revenus de remplacement au taux de 6,2 % et à la CRDS de 0,50 %, après abattement d'assiette de 1,75 % (voir ci-avant).

Ce régime de faveur s'applique aux indemnités complémentaires versées en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur. Ce faisant, l'ordonnance clarifie au moins temporairement le régime social de ces indemnités, qui fait débat.

Attention : cette précision visant des indemnités « complémentaires », rien ne dit qu'elle soit valable pour des sommes qui seraient versées en compensation d'heures non indemnisables au titre de l'activité partielle (ex. : heures supplémentaires structurelles chômées).

Autres mesures signalées

Entreprises publiques. – L'ordonnance ouvre le bénéfice de l'activité partielle aux entreprises publiques qui s'assurent elles-mêmes contre le risque de chômage et aux salariés de la branche des industries électriques et gazières (IEG) (ord. 2020-346 du 27 mars 2020, art. 2).

Régies gérant des remontées mécaniques ou des pistes de ski. - L'ordonnance 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 la loi Montagne de 2016 (ord. 2020-346 du 27 mars 2020, art. 10 ; loi 2016-1888 du 28 décembre 2016, art. 45).

Particuliers employeurs et assistants maternels. - Sans rentrer dans les détails de ces dispositifs, on signalera que l'ordonnance permet aux salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux assistants maternels de pouvoir bénéficier à titre temporaire et exceptionnel d'un dispositif d'activité partielle spécifique (ord. 2020-346 du 27 mars 2020, art. 7).

Ord. 2020-346 du 27 mars 2020, JO du 28, texte 24 <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041762506>

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2020. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en acceptant et en respectant les dispositions.